

BAB TIGA

ANALISIS DATA DAN DAPATAN KAJIAN

3.1 : PENDAHULUAN

Responden Kajian ini terdiri daripada 38 orang penolong pendaftar di Institut Teknologi MARA. Kajian ini bertujuan untuk mengenalpasti aspek - aspek pekerjaan dan persekitaran pekerjaan yang mempengaruhi motivasi kerja dikalangan penolong pendaftar. Tinjauan juga dibuat terhadap persepsi mereka mengenai perkara -perkara yang merosotkan motivasi kerja mereka .

Data-data daripada soal selidik telah dianalisis dengan program komputer SPSS. Bab ini membentangkan keputusan kajian berdasarkan analisis data menurut perkara berikut :

- 1 Latarbelakang responden
2. Tahap dan faktor motivasi penolong pendaftar
3. Faktor - faktor yang mempengaruhi motivasi berdasarkan kepada latar belakang responden;
- 4 Pertalian antara faktor -faktor motivasi dengan latar belakang responden; dan
5. Perkara - perkara yang merosotkan motivasi kerja responden.

3.2 LATAR BELAKANG RESPONDEN

i. Jantina Responden

Responden kajian ini adalah terdiri daripada 38 orang penolong pendaftar di Institut Teknologi MARA . Jadual 1 memperlihatkan taburan terperinci frekuensi dan peratus responden mengikut jantina .

Jadual 1 : Taburan Responden Mengikut Jantina

JANTINA	FREKUENSI	PERATUS
Lelaki	15	39 . 5
Perempuan	23	60 . 5
Jumlah	38	100 . 0

Dari jadual di atas , didapati bilangan responden perempuan ialah 60.5 peratus manakala bilangan responden lelaki pula ialah 39.5 peratus . Ini menunjukkan peratus responden perempuan lebih tinggi daripada responden lelaki..

ii. Umur Responden

Jadual 2 memperlihatkan taburan dan peratusan mengikut umur responden . Didapati 47.4 peratus daripada responden berada didalam lingkungan umur 41 - 45 tahun, 28.9 peratus berada didalam lingkungan 36 - 40 tahun, 13.2 peratus berada didalam lingkungan 31 - 35 tahun , 7.9 peratus berada didalam lingkungan 26 - 30 tahun dan 2.6 peratus berada didalam lingkungan lebih 45 tahun keatas. Ini bermakna majoriti penolong pendaftar dalam kajian ini yang berumur antara 36 - 45 tahun.

Jadual 2 : Taburan Responden Mengikut Umur

UMUR	FREKUENSI	PERATUS
26 - 30 tahun	3	7.9%
31 - 35 tahun	5	13.2%
36 - 40 tahun	11	28.9%
41 - 45 tahun	18	47.4%
45 keatas	1	2.6%
JUMLAH	38	100.0%

iii. Taraf Status Perkahwinan Responden

Jadual 3 menunjukkan 92.1 peratus daripada penolong pendaftar Institut Teknologi MARA yang telah pun berkahwin dan 5.3 peratus merupakan yang belum berkahwin manakala 2.6 peratus merupakan balu. Keputusan ini menunjukkan hampir semua penolong pendaftar di Institut Teknologi MARA memikul dua tanggungjawab iaitu tanggungjawab rumahtangga dan tanggungjawab pejabat.

Jadual 3 : Taburan Responden Mengikut Status Perkahwinan

STATUS PERKAHWINAN	FREKUENSI	PERATUS
Bujang	2	5.3
Berkahwin	35	92.1
Janda / Duda / Balu	1	2.6
JUMLAH	38	100.0

iv. Tempoh Perkhidmatan Responden Sebagai Penolong Pendaftar

Berdasarkan Jadual 4, didapati 31.6 peratus responden telahpun berkhidmat selama 11 - 15 tahun, 26.4 peratus berkhidmat selama 6 - 10 tahun, 18.3 peratus

peratus sponden berkhidmat selama 1 - 5 tahun , 15 .8 peratus berkhidmat selama 16 - 20 tahun dan 7.9 peratus berkhidmat selama 21 -25 tahun.

Ini bermakna kebanyakan (55.3%) penolong pendaftar telah berkhidmat melebihi sepuluh tahun , atau mereka merupakan pegawai tadbir yang berpengalaman dalam kerja menguruskan operasi dan pembangunan fakulti-fakulti dan bahagian -bahagian di ITM.

Jadual 4 : Taburan Responden Mengikut Tempoh Bertugas.

TEMPOH	FREKUENSI	PERATUS
1 - 5 tahun	7	18.3
6 - 10 tahun	10	26.4
11 - 15 tahun	12	31.6
16 - 20 tahun	6	15.8
21- 25 tahun	3	7.9
JUMLAH	38	100.0

v. Tempat Bertugas

Responden telah diminta untuk menyatakan tempat bertugas mereka . Daripada analisis data, didapati 65.8 peratus penolong pendaftar bertugas di

pusat pentadbiran dan 34.2 peratus pula bertugas di bahagian akademik / fakulti.

Ini bermakna lebih ramai responden yang bertugas di pusat pentadbiran ITM dari pada di fakulti - fakulti . Ini sejajar dengan saiz pusat pentadbiran yang mempunyai sejumlah 19 buah bahagian yang menguruskan hal ehwal kakitangan, perancangan , hubungan luar , akademik, penyelenggaraan, birotek, pengurusan, pelajar konvokesyen dan lain-lain lagi.

Jadual 5 : Taburan Responden Mengikut Tempat Bertugas.

TEMPAT BERTUGAS	FREKUENSI	PERATUS
Akademik / Fakulti	13	34.2
Pusat Pentadbiran	25	65.8
JUMLAH	38	100.0

vi. Taraf Jawatan Responden

Didapati 100 peratus responden merupakan kakitangan berjawatan. Ini bermakna mereka dapat menikmati segala faedah yang disefiakan sebagai kakitangan berjawatan tetap.

vii. Kursus Yang Diikut Tiga Tahun Kebelakangan

Di dalam soal selidik responden telah diminta untuk memberikan kursus -kursua yang telah mereka ikuti sepanjang tiga tahun kebelakangan . Berbagai kursus telah di berikan dan bagi memudahkan tujuan penganalisaan data, kursus ini telah di kelompokkan mengikut bidang . Huraian mengenainya terdapat di dalam Jadual 6 dibawah.

Jadual 6 : Taburan Responden Mengikuti kursus Tiga tahun
Kebelakangan .

Kursus di ikuti	Tahun 1998		Tahun 1997		Tahun 1996	
	F	%	F	%	F	%
Tiada	10	26.3	12	31.6	23	60.5
SPSS	2	5.3	0	0	0	0
Komputer	7	18.4	8	21.1	3	7.9
Kaunseling	2	5.3	2	5.3	1	2.6
Motivasi	4	10.5	3	7.9	2	5.3
Fasilitator	3	7.9	1	2.6	0	0
Keselamatan	0	0	1	2.6	0	0
Kemahiran	0	0	4	10.5	0	0
Lain -lain	10	26.3	7	18.4	7	18.4
JUMLAH	38	100.0	38	100.0	38	100.0

Daripada Jadual 6 diatas, didapati pada tahun lepas iaitu tahun 1998, 26.3 peratus Penolong Pendaftar tidak mengikuti apa-apa kursus, 26.3 peratus mengikuti pelbagai kursus, 18.4 peratus berpeluang mengikuti kursus bidang komputer, 10.5 peratus mengikuti kursus motivasi, 7.9 peratus mengikuti kursus fasilitator, 5.3 peratus mengikuti kursus kaunseling dan 2.6 peratus untuk kursus SPSS. Ini menunjukkan bahawa terdapat 26.3 peratus penolong pendaftar yang tidak berpeluang mengikuti apa-apa kursus atau latihan pada tahun 1998, manakala 73.7 peratus penolong pendaftar telah menghadiri kursus.

Manakala pada dua tahun lepas iaitu tahun 1997, didapati 31.6 peratus tidak mengikuti apa-apa kursus, 21.1 peratus mengikuti kursus komputer, 18.4 peratus mengikuti kursus lain-lain bidang, 10.5 peratus mengikuti kursus kemahiran, 7.9 peratus kursus motivasi, 5.3 peratus mengikuti kursus kaunseling dan 2.6 peratus untuk kursus fasilitator dan keselamatan.

Keputusan yang diperolehi menunjukkan bahawa seramai 12 orang atau 31.6 peratus penolong pendaftar tidak berpeluang mengikuti apa-apa kursus, dan sebaliknya 68.4 peratus penolong pendaftar telah menghadiri kursus.

Sepanjang tahun 1996, didapati 60.5 peratus tidak mengikuti apa-apa kursus, 18.4 peratus mengikuti kursus pelbagai bidang, 7.9 peratus mengikuti kursus komputer, 5.3 peratus kursus motivasi dan fasilitator serta

2.6 peratus untuk kursus kaunseling. Ini bermakna seramai 23 orang atau 60.3 peratus penolong pendaftar tidak berpeluang mengikuti kursus sepanjang tahun 1997, dan sebaliknya hanya 39.5 peratus sahaja yang hadir.

Viii Kelayakan Tambahan Yang Di Perolehi Semasa Di dalam Perkhidmatan.

Dari Jadual 7 didapati 81.6 peratus tidak mendapat apa-apa kelayakan tambahan, 7.9 peratus mendapat kelayakan tambahan peringkat sarjana, 5.3 peratus lulus ujian kenaikan pangkat secara lantikan dan 2.6 peratus masing-masing mendapat Ijazah sarjana Muda dengan kepujian dan sijil. Ini bermakna seramai 31 orang atau 81.6 peratus penolong pendaftar tidak mendapat apa-apa kelayakan tambahan semasa berkhidmat.

Jadual 7 : Taburan Responden Mengikut Kelayakan Tambahan Yang Diperolehi semasa dalam perkhidmatan.

KELAYAKAN TAMBAHAN	FREKUENSI	PERATUS
Ijazah Sarjana	3	7.9
Ijazah sarjana muda	1	2.6
KPSL	2	5.3
Sijil	1	2.6
Tiada	31	81.6
JUMLAH	38	100.0

viii. Pergerakan gaji mengikut Skim Saraan Baru (SSB)

Jadual 8 berikut menunjukkan 28.7 peratus responden pernah mendapat pergerakan gaji secara melintang, 34.2 peratus menegak, 10.5 statik dan 26.4 peratus mendatar. Ini bermakna 62.9 peratus penolong pendaftar pernah mendapat pergerakan gaji baik melintang atau menegak dan 32.9 peratus tidak pernah mendapat kenaikan gaji secara melintang atau menegak.

Jadual 8 : Taburan Responden Mengikut Pergerakan Gaji.

Pergerakan	Melintang		menegak		Statik	
Gaji	F	%	F	%	F	%
	11	28.9	13	34.2	4	10.5

x. Pilihan yang dibuat sama ada untuk terus berkhidmat sehingga persaraan wajib didalam jawatan ini atau tidak.

Jadual 9 memperlihatkan pilihan responden mengikut pilihan sama ada akan kekal berkhidmat sebagai penolong pendaftar sehingga persaraan wajib. Didapati 47.4 peratus mengatakan mereka akan kekal

berkhidmat manakala 52.6 peratus mengatakan tidak.. Ini bermakna sebahagian responden tidak akan kekal berkhidmat didalam jawatan ini sehingga persaraan wajib. Ini mungkin di sebabkan oleh tawaran diluar lebih baik atau akibat dari tekanan yang di alami oleh mereka.

Jadual 9 : Taburan Responden Membuat Pilihan Sama Ada Ingin Terus berkhidmat sebagai penolong pendaftar sehingga persaraan wajib atau tidak.

PILIHAN	FREKUENSI	PERATUS
Kekal berkhidmat	18	47.4
Tidak kekal berkhidmat	20	52.6
JUMLAH	38	100.0

xi. Pilihan yang dibuat sekiranya diberi peluang untuk memilih jenis pekerjaan lain.

Berdasarkan Jadual 10 , didapati responden telah membuat pilihan dengan 47.4 peratus responden mengatakan akan kekal dalam jawatan sekarang, 26.39 peratus akan bertukar kejawatan lain didalam organisasi yang sama, dan 18.4 peratus ingin bertukar ke sektor swasta. Ini menunjukkan majoriti responden ingin kekal berkhidmat

sebagai penolong pendaftar .Ini mungkin disebabkan oleh kebanyakan responden telah pun mempunyai pengalaman kerja yang agak lama.

Jadual 10 : Taburan Pilihan Yang Dibuat Oleh Responden Jika Di beri Peluang Memilih Jenis Pekerjaan Lain .

PILIHAN DI BUAT	FREKUENSI	PERATUS
Kekal dalam jawatan	18	47.4
Bertukar jawatan lain	10	26.3
Bertukar kesektor swasta	7	18.4
Tidak pasti	3	7.9
JUMLAH	38	100.0

xii . Tahap Motivasi Responden Dalam Pekerjaan Sekarang

Didapati dari Jadual 11 , taburan responden berdasarkan tahap motivasi mereka dalam pekerjaan sekarang menunjukkan majoriti responden iaitu sebanyak 63.2 peratus berada pada tahap motivasi sederhana , 26.3 peratus berada pada tahap motivasi tinggi dan 5.3 peratus berada pada tahap motivasi rendah dan 5.2 peratus pula tidak pasti. Ini menunjukkan 63.2 peratus responden merasakan

motivasi kerja mereka pada tahap sederhana , dan mereka ini juga tidak mempunyai komitmen maksimum dalam pekerjaan mereka.

Jadual 11 : Taburan Responden Berdasarkan Tahap Motivasi Dalam Pekerjaan Sekarang .

TAHAP MOTIVASI	FREKUENSI	PERATUS
Rendah	2	5.2
Sederhana	24	63.2
Tinggi	10	26.3
Tidak pasti	2	5.2
JUMLAH	38	100.0

Sebagai rumusan terhadap data - data yang di kumpulkan daripada bahagian A soal selidik ini ialah :

- Terdapat lebih ramai penolong pendaftar perempuan (60 .5 %) di Institut Teknologi MARA jika dibandingkan dengan lelaki (39 .5 %) Majoriti penolong pendaftar terdiri daripada golongan pertengahan yang berumur di dalam lingkungan 41 - 45 tahun (47 .8 %) dan (28 .9 %) berumur didalam lingkungan 36 - 40 tahun.
- Majoriti (92.1 %) penolong pendaftar ITM telah pun berkahwin
- % penolong pendaftar Institut telah berkhidmat selama 11 - 15 tahun , 26.4 % berkhidmat selama 6 -10 tahun , 18 .0 % berkhidmat selama 1 - 5 tahun , 15.8 % berkhidmat selama 16 - 20 tahun dan 7.9 % berkhidmat selama 21 - 25 tahun .
- Seramai 65.8 peratus penolong pendaftar bertugas di bahagian pusat pentadbiran dan 34 . 2 peratus ditempatkan di bahagian akademik atau fakulti.
- Seramai 26 . 3 peratus penolong pendaftar telah mengikuti pelbagai kursus pada satu tahun lepas , 21.1 peratus mengikuti kursus

komputer pada dua tahun lepas serta 18.4 peratus mengikuti pelbagai kursus .

- Hanya 18.4 peratus penolong pendaftar yang mendapat kelayakan tambahan semasa di dalam perkhidmatan iaitu , Ijazah Sarjana Muda dengan Kepujian , Sarjana dan Sijil Kenaikan pangkat secara lantikan Majoriti (81.6 %) tidak mendapat apa-apa kelayakan tambahan.
- Hanya 28.9 peratus penolong pendaftar yang pernah diberikan pergerakan gaji melintang , 34.2 peratus mendapat pergerakan gaji menegak , 26.4 peratus memperolehi pergerakan gaji mendatar serta 10.5 peratus pernah tidak mendapat pergerakan gaji .
- Seramai 47.4 peratus penolong pendaftar Institut Teknologi MARA yang memilih untuk kekal didalam jawatan sekarang sehingga persaraan wajib, 26.3 peratus ingin bertukar untuk menjawat jawatan lain didalam organisasi dan 18.4 peratus ingin bertukar ke sektor swasta.
- Majoriti penolong pendaftar Institut Teknologi MARA (63.2 %) berada pada tahap motivasi kerja sederhana , 26.3 peratus berada pada tahap motivasi tinggi dan 5.2 peratus pada tahap rendah.

3.3 TAHAP DAN FAKTOR MOTIVASI PENOLONG PENDAFTAR INSTITUT TEKNOLOGI MARA

Soalan yang diberikan di dalam Bahagian B soal selidik ini bertujuan untuk menilai persepsi Penolong Pendaftar Institut Teknologi MARA terhadap kenyataan berkaitan dengan motivasi berasaskan faktor ekstrinsik dan intrinsik seperti yang terkandung di dalam teori Dua Faktor Herzberg . Bagi bahagian ini Penolong Pendaftar diminta untuk membulatkan nombor yang sesuai dari skala Likert untuk menyatakan persepsi mereka.

- | | | |
|---|---|-------------------------------|
| 1 | = | Tiada Memberi Motivasi |
| 2 | = | Memberi sedikit motivasi |
| 3 | = | Memberi Motivasi Sederhana |
| 4 | = | Memberi Motivasi Kuat |
| 5 | = | Memberi Motivasi Paling Kuat. |

Dalam menganalisa data, respon ‘memberi sedikit motivasi’ dan ‘memberi motivasi sederhana telah dikategorikan sebagai ‘memberi motivasi sederhana’, manakala ‘memberi motivasi kuat’ dan ‘memberi motivasi paling kuat’ di kategorikan sebagai memberi motivasi tinggi, manakala ‘tiada memberi motivasi’ dikekalkan. Keputusan analisis diperlihatkan dalam Jadual 12.

Jadual 12 : Tahap Motivasi Penolong Pendaftar ITM

PENYATAAN		MEMBERI MOTIVASI RENDAH	MEMBERI MOTIVASI SEDERHANA	MEMBERI MOTIVASI TINGGI
FAKTOR GAJI				
1.	Gaji yang setimpal dengan kelayakan	8 (21%)	18 (47.4%)	12 (31.6%)
2.	Kenaikan gaji yang adil mengikut prestasi kerja seperti polisi SSB	17 (44.8%)	9 (23.7%)	12 (31.6%)
FAKTOR PEKERJAAN				
3.	Tugas bersesuaian dengan peribadi	2 (5.3%)	10 (26.3%)	26 (68.4%)
4.	Tugas bersesuaian dengan kemahiran	1 (2.6%)	7 (18.4)	30 (78.9%)
5.	Tugas sesuai dengan minat	0 (0.0%)	7 (18.4%)	31 (81.6%)
6.	Tugas sebagai satu kerjaya yang dicita-citakan	0 (0.0%)	15 (39.5%)	23 (60.5%)
7.	Tugas sesuai dengan prinsip agama	2 (5.2%)	5 (13.2%)	31 (81.6%)
8.	Tugas sesuai dengan kesihatan diri	0 (0.0%)	12 (31.6%)	26 (68.5%)
9.	Tugas sesuai dengan komitmen keluarga	1 (12.6%)	14 (36.8%)	23 (60.6%)
10.	Tugas membolehkan bergaul dengan orang lain	2 (5.3%)	10 (26.3%)	26 (68.5%)
FAKTOR SUASANA TEMPAT KERJA				
11.	Persekitaran kerja yang harmoni	0 (0.0%)	7 (18.4%)	31 (81.6%)
12.	Persekitaran kerja yang selesa	3 (7.0%)	6 (15.8%)	29 (76.3%)
13.	Peralatan kerja yang cukup	3 (7.9%)	12 (31.6%)	23 (60.5%)
14.	Suasana kerja tidak menindas	1 (2.6%)	11 (28.9%)	26 (68.4%)
15.	Suasana kerja saling hormat-menghormati	0 (0.0%)	5 (13.2%)	33 (86.8%)
16.	Amalan pilih kasih dan diskriminasi	26 (68.4%)	9 (23.7%)	3 (7.9%)
17.	Tekanan kerja yang rendah	11 (29.0%)	14 (36.8%)	13 (34.2%)
FAKTOR TANGGUNGJAWAB				
18.	Cara penyeliaan kerja	3 (7.9%)	18 (47.4%)	17 (44.7%)
19.	Bertanggungjawab terhadap usaha sendiri	0 (0.0%)	7 (18.5%)	31 (81.5%)
20.	Diberi tugas tambahan	1 (2.6%)	16 (42.1%)	21 (55.3%)

21.	Diminta menjalankan tugas orang lain	11 (28.9%)	21 (55.3%)	6 (15.8%)
22.	Diberi kepercayaan dan tanggungjawab baru	1 (12.6%)	10 (26.3%)	27 (71.0%)
FAKTOR JAMINAN KERJA				
23.	Kerja dapat menjamin masa hadapan	2 (5.2%)	9 (23.7%)	27 (71.1%)
24.	Kerja tidak berisiko dari segi keselamatan dan kesihatan	4 (10.5%)	11 (28.9%)	23 (60.5%)
25.	Mempunyai kenaikan gaji tetap	5 (13.2%)	13 (34.2%)	20 (52.6%)
26.	Mempunyai ganjaran (gratuiti dan pencen)	5 (13.2%)	8 (21.1%)	25 (65.8%)
27.	Mempunyai pampasan	6 (15.8%)	10 (26.3%)	22 (57.9%)
FAKTOR KEMAJUAN				
28.	Kematangan berfikir	0 (0.0%)	7 (18.4%)	31 (81.6%)
29.	Membina kearifan	2 (5.3%)	7 (18.4%)	29 (76.3%)
30.	Mencabar kemahiran	1 (2.6%)	8 (21.1%)	29 (76.3%)
31.	Memerlukan inisiatif	1 (2.6%)	5 (13.2%)	32 (84.2%)
32.	Memerlukan kreativiti	2 (5.3%)	4 (10.5%)	32 (84.2%)
33.	Menambahkan pengetahuan	1 (2.6%)	4 (10.5%)	33 (86.8%)
FAKTOR DASAR ORGANISASI DAN PENTADBIRAN				
34.	Mempunyai ganjaran cuti yang fleksibel	7 (18.4%)	13 (34.2%)	18 (47.4%)
35.	Mempunyai cuti kesihatan yang panjang	11 (28.9%)	17 (44.7%)	10 (26.3%)
36.	Proses aliran kerja yang sistematik	1 (2.6%)	12 (31.6%)	25 (65.8%)
37.	Komunikasi yang baik	2 (5.3%)	7 (18.4%)	29 (76.4%)
38.	Pembangunan diri pekerja diberi perhatian	3 (7.9%)	12 (31.6%)	23 (60.5%)
39.	Matlamat organisasi dinyatakan dengan jelas	3 (7.9%)	13 (34.2%)	22 (57.9%)
40.	Kerja berpasukan diamalkan	3 (7.9%)	6 (15.8%)	29 (76.3%)
FAKTOR PELUANG UNTUK BERKEMBANG				
41.	Mempunyai peluang kenaikan pangkat	13 (34.2%)	12 (31.6%)	13 (34.2%)
42.	Mempunyai peluang latihan	9 (23.7%)	11 (28.9%)	18 (46.4%)

43.	Mempunyai peluang melanjutkan pelajaran	11 (28.9%)	11 (28.9%)	16 (42.1%)
44.	Memberi peluang menimba pengalaman untuk kemajuan kerjaya	5 913.2%)	10 (26.3%)	23 (60.5%)
FAKTOR PENYELIAAN				
45.	Ketua mementingkan rundingcara partisipatif dengan staf	1 (2.6%)	9 (23.7%)	28 (73.7%)
46.	Ketua mementingkan prestasi kerja yang baik	2 (5.3%)	7 (18.4%)	29 (76.3%)
47.	Ketua memberi nasihat secara jujur	3 (7.9%)	7 (18.4%)	28 (73.7%)
48.	Ketua memberi contoh teladan yang baik	2 (5.2%)	10 (26.3%)	26 (68.4%)
49.	Ketua mengarah tanpa seliaan	5 (13.2%)	14 (36.8%)	19 (50.0%)
50.	Ketua memberi tunjuk ajar	4 (10.5%)	15 (39.5%)	19 (50.0%)
FAKTOR PENCAPAIAN				
51.	Kerja membina keyakinan diri	2 (5.2%)	9 (23.7%)	27 (71.1%)
52.	Melatih membuat keputusan	0 (0.0%)	7 (18.4%)	31 (81.6%)
53.	Memberi peluang menikmati kuasa	3 (10.5%)	13 (34.2%)	21 (55.3%)
54.	Melatih berdisiplin	0 (0.0%)	12 (31.6%)	26 (68.5%)
55.	Melatih kesabaran diri	2 (5.3%)	6 (15.8%)	30 (79.0%)
56.	Melatih kepimpinan	5 (13.2%)	9 (23.7%)	24 (60.1%)
57.	Meningkatkan harga diri	0 (0.0%)	13 (34.2%)	25 (65.8%)
58.	Membantu mengurangkan tekanan diri	1 (2.6%)	13 (34.2%)	24 (63.1%)
FAKTOR HUBUNGAN PERORANGAN				
59.	Ketua yang mesra	3 (7.9%)	18 (47.4%)	17 (44.7%)
60.	Ketua yang perihatin terhadap iklim organisasi yang baik	2 (5.3%)	15 (39.5%)	21 (55.3%)
61.	Ketua yang perihatin terhadap kebajikan staf	2 (5.3%)	13 (34.2%)	23 (60.5%)
62.	Memberi kepercayaan sepenuhnya kepada staf	1 92.6%)	12 (31.6%)	25 (65.8%)
63.	Ketua sering meneliti kemahiran kerja	2 (5.3%)	11 (28.9%)	25 (65.8%)
64.	Rakan kerja yang bekerjasama	3 (7.9%)	13 (34.2%)	22 (57.9%)
65.	Rakan yang sering memberi sokongan	1 (2.6%)	17 (43.5%)	30 (77.9%)
66.	Staf yang berdisiplin	1 (2.6%)	9 (23.7%)	28 (73.7%)

67.	Staf yang berdedikasi	2 (5.3%)	9 (23.7%)	27 (71.0%)
68.	Semangat kerja yang tinggi	3 (7.9%)	8 (21.1%)	27 (71.0%)
69.	Etika kerja yang dipatuhi	2 (5.2%)	8 (21.1%)	28 (73.7%)
70.	Hubungan kerja yang baik antara staf	4 (10.5%)	6 (15.8%)	28 (73.7%)
71.	Hubungan peribadi yang baik antara staf	3 (7.9%)	6 (15.8%)	29 (76.3%)
FAKTOR PENGIKTIRAFAN				
72.	Kerja memberi rasa berjasa kepada masyarakat	1 (2.6%)	7 (18.4%)	30 (78.9%)
73.	kerja yang dijalankan dengan baik mendapat penghargaan dan pengiktirafan	3 (7.9%)	9 (23.7%)	26 (68.4%)
74.	Kerja yang baik mendapat pujian	5 (13.2%)	11 (28.9%)	22 (57.9%)
75.	Buah fikiran diambil kira oleh pengurusan	5 (13.2%)	12 (31.6%)	21 (55.3%)
FAKTOR PERIBADI				
76.	Berhasrat memberi perkhidmatan bermutu	3 (7.9%)	4 (10.5%)	31 (47.5%)
77.	Berhasrat membawa kemajuan dalam perkhidmatan	2 (5.2%)	2 (5.2%)	34 (81.6%)
78.	Ingin berjaya dalam karier	2 (5.2%)	3 (7.9%)	33 (86.9%)
FAKTOR STATUS				
79.	Kerja mempunyai status	2 (5.2%)	10 (26.3%)	26 (68.4%)
80.	Kerja merasa diri dihormati	1 (2.6%)	11 (28.9%)	26 (68.4%)

Dari Jadual 12, didapati faktor gaji bukanlah faktor paling utama yang memberi motivasi tinggi dalam pekerjaan di kalangan penolong pendaftar di ITM. Bagi item 1, mengenai ‘gaji yang setimpal dengan kelayakan’, respon ‘motivasi tinggi’ ialah 31.6 peratus dan respon ‘motivasi rendah’ ialah 21 peratus. Gaji dikatakan oleh 4.7 peratus responden sebagai memberi ‘motivasi sederhana’. Ini bermakna penolong pendaftar berpendapat gaji mereka kurang setimpal berbanding dengan kelayakan mereka.

Bagi item 2, SSB memberi kesan negatif kepada motivasi responden. Seramai 44.8 peratus responden menyatakan kenaikan gaji secara SSB memberi ‘motivasi rendah’, 23.7 peratus menyatakan ‘motivasi sederhana’ dan 31.6 peratus menyatakan ‘motivasi tinggi’. Ini bermakna SSB tidak mendorong penolong pendaftar meningkatkan merit dan kualiti kerja mereka. Ini mungkin disebabkan ramai penolong pendaftar tidak berpuas hati dengan cara SSB dilaksanakan.

Faktor pekerjaan itu sendiri dapat mewujudkan motivasi tinggi di kalangan penolong pendaftar ITM. Bagi item 3, mengenai ‘tugas bersesuaian dengan peribadi’, seramai 68.4 peratus responden menyatakan ‘motivasi tinggi’, 26.3 peratus menyatakan ‘motivasi sederhana’ dan 5.3 peratus menyatakan ‘motivasi rendah’. Ini bermakna penolong pendaftar berpendapat tugas ini bersesuaian dengan peribadi mereka dan dapat meningkatkan motivasi kerja mereka.

Item 4, tugas bersesuaian dengan kemahiran dapat memberikan motivasi tinggi kepada penolong pendaftar. Seramai 78.9 peratus mengatakan ‘motivasi tinggi’, 18.4 peratus mengatakan ‘motivasi sederhana dan 2.6 peratus menyatakan ‘motivasi rendah’. Ini menunjukkan tugas ini bersesuaian dengan kemahiran yang mereka miliki.

Item 5, tugas sesuai dengan minat juga memberikan motivasi tinggi kepada penolong pendaftar. Seramai 81.6 peratus responden menyatakan ‘motivasi tinggi’, 18.4 menyatakan ‘motivasi sederhana’, dan tidak ada yang menyatakan ‘motivasi rendah’. Ini menunjukkan tugas ini memang diminati oleh majoriti penolong pendaftar.

Item 6, tugas sebagai satu kerjaya yang dicita-citakan memberikan motivasi tinggi kepada responden. Seramai 60.5 peratus menyatakan ‘motivasi tinggi’, 39.5 peratus memberi ‘motivasi sederhana ‘ dan tiada yang menyatakan ia memberi ‘motivasi rendah’. Ini bermakna tugas ini memang merupakan cita-cita mereka.

Item 7, tugas sesuai dengan prinsip agama telah menunjukkan motivasi tinggi dikalangan responden . Seramai 81.6 peratus menyatakan ‘motivasi tinggi ‘, 13.2 peratus menyatakan ‘motivasi sederhana’, dan 5.2 peratus menyatakan ‘motivasi rendah ‘. Ini menunjukkan tugas penolong pendaftar amat bersesuaian dengan prinsip agama.

Bagi item 8, tugas bersesuaian dengan kesihatan diri juga dapat meningkatkan motivasi tinggi kepada responden. Seramai 68.5 peratus responden menyatakan 'motivasi tinggi', dan 31.6 peratus menyatakan 'motivasi sederhana' dan tiada yang menyatakan 'motivasi rendah'. Ini bermakna kesihatan diri perlu dijaga oleh penolong pendaftar untuk meningkatkan motivasi kerja tinggi didalam menjalankan tugas.

Item 9, tugas sesuai dengan komitmen keluarga juga dapat meningkatkan motivasi responden ketahap tinggi. Seramai 60.6 peratus menyatakan 'motivasi tinggi', 36.8 peratus menyatakan 'motivasi sederhana', dan 12.6 peratus menyatakan 'motivasi rendah'. Ini bermakna majoriti penolong pendaftar berpendapat tugas ini memberikan mereka peluang untuk memberi komitmen terhadap keluarga mereka.

Dari Jadual 12, faktor suasana tempat kerja secara keseluruhannya dapat meningkatkan motivasi kerja. Bagi item 11, persekitaran kerja yang harmoni, seramai 81.6 peratus penolong pendaftar menyatakan 'motivasi tinggi', 18.4 peratus menyatakan 'motivasi sederhana', dan tiada yang menyatakan 'motivasi rendah'. Ini menunjukkan bahawa persekitaran kerja yang harmoni dapat meningkatkan motivasi kerja mereka.

Bagi item 12, persekitaran kerja yang selesa , seramai 76.3 peratus responden menyatakan ‘ motivasi tinggi’, 15.8 peratus menyatakan ‘ motivasi sederhana’, dan 7.0 menyatakan ‘ motivasi rendah ‘. Ini bermakna majoriti penolong pendaftar menyatakan persekitaran kerja yang selesa dapat meningkatkan motivasi kerja mereka.

Item 13, peralatan kerja yang mencukupi, seramai 60.5 peratus responden menyatakan ‘ motivasi tinggi’, 31.6 peratus menyatakan ‘ motivasi sederhana’, dan 7.9 peratus menyatakan ‘ motivasi rendah’. Ini menunjukkan masih terdapat penolong pendaftar yang merasakan tidak berpuas hati terhadap peralatan kerja yang dibekalkan kepada mereka.

Item 14, suasana kerja tidak menindas, seramai 68.4 peratus responden menyatakan ‘ motivasi tinggi’, 28.9 peratus menyatakan ‘ motivasi sederhana’, dan 2.6 peratus menyatakan ‘ motivasi rendah’. Ini bermakna penolong pendaftar bersetuju suasana kerja tidak menindas akan dapat meningkatkan motivasi kerja mereka.

Item 15, suasana kerja saling hormat- menghormati , seramai 86.8 peratus responden menyatakan ‘ motivasi tinggi’, 13.2 peratus menyatakan ‘ motivasi sederhana’, dan tiada yang menyatakan ‘ motivasi rendah ‘. Ini menunjukkan juga bahawa suasana tempat kerja perlulah mengamalkan sikap hormat-menghormati antara satu sama lain.

Item 16, amalan pilih kasih dan diskriminasi dapat memberikan kesan negatif terhadap responden. seramai 68.4 peratus responden menyatakan ‘motivasi rendah’, 23.7 peratus menyatakan ‘motivasi sederhana’, dan 7.9 peratus menyatakan ‘motivasi tinggi’. Ini bermakna pihak pengurusan tidak seharusnya mengamalkan pilih kasih dan diskriminasi dikalangan penolong pendaftar kerana ianya akan menyebabkan motivasi kerja mereka menurun ketahap rendah.

Item 17, tekanan kerja yang rendah, seramai 34.2 peratus penolong pendaftar menyatakan ia memberi ‘motivasi tinggi’, 36.8 peratus menyatakan ‘motivasi sederhana’, dan 29.0 peratus menyatakan ‘motivasi rendah’. Ini bermakna tekanan kerja yang rendah dapat mendorong motivasi kerja tinggi.

Dari Jadual 12, faktor tanggungjawab memberikan kesan negatif kepada motivasi responden. Item 18, cara penyeliaan kerja, seramai 44.7 peratus menyatakan ‘motivasi tinggi’, 47.4 peratus menyatakan ‘motivasi sederhana’, dan 7.9 peratus menyatakan ‘motivasi rendah’. Ini bererti penyelia perlu memainkan peranan penting didalam menjalankan tugas mereka agar ianya dapat meningkatkan motivasi kerja penolong pendaftar.

Bagi item 19, bertanggung jawab terhadap usaha sendiri, majoriti responden iaitu 81.5 peratus menyatakan ‘motivasi tinggi’, 42.1 peratus menyatakan

‘ motivasi sederhana’, dan tiada yang menyatakan ‘ motivasi rendah ‘. Ini bermakna penolong pendaftar berpendapat mereka hendaklah bertanggung jawab terhadap usaha mereka sendiri dan ini dapat mendorong mereka untuk meningkatkan motivasi kerja.

Item 20, diberi tugas tambahan , seramai 55.3 peratus responden menyatakan ‘ motivasi tinggi’, 42.1 peratus menyatakan ‘ motivasi sederhana’, dan 2.6 peratus ‘ motivasi rendah’. Ini bermakna penolong pendaftar bersetuju jika mereka diberi tugas tambahan dapat meningkatkan motivasi kerja mereka.

Bagi item 21, diminta menjalankan tugas orang lain, seramai 15.8 peratus menyatakan ‘ motivasi sederhana’, 28.9 peratus ‘ motivasi rendah’, dan 15.8 peratus menyatakan ‘ motivasi tinggi’. ini menunjukkan penolong pendaftar tidak bersetuju jika mereka diminta menjalankan tugas orang lain.

Bagi item 22, diberi kepercayaan dan tanggungjawab baru, seramai 71.0 peratus responden menyatakan ia memberi ‘ motivasi tinggi’, 26.3 peratus menyatakan ‘ motivasi sederhana’, dan 12.6 peratus menyatakan ‘ motivasi rendah ‘. Ini membuktikan bahawa penolong pendaftar bersedia untuk menerima tanggungjawab baru dan ini dapat mendorong motivasi kerja tinggi.

Dari Jadual 12 juga , faktor jaminan kerja dapat mendorong responden meningkatkan motivasi kerja . Bagi item 23, kerja dapat menjamin masa hadapan , seramai 71.1 peratus responden menyatakan ‘ motivasi tinggi’, 23.7 peratus menyatakan ‘ motivasi sederhana’, dan 5.2 peratus menyatakan ‘ motivasi rendah’. Ini membuktikan pekerjaan ini dapat menjamin masa hadapan mereka seperti skimnya dan juga pencen yang ditawarkan.

Bagi item 24, kerja tidak berisiko dari segi keselamatan dan kesihatan, seramai 60.5 peratus menyatakan ‘ motivasi tinggi’, 20.9 peratus menyatakan ‘ motivasi sederhana’, dan 10.5 peratus menyatakan ‘ motivasi rendah’. Ini bermakna responden memilih pekerjaan ini kerana ianya tidak berisiko dari segi keselamatan dan juga kesihatan diri dan ini dapat mendorong mereka untuk meningkatkan motivasi kerja.

Bagi item 25, mempunyai kenaikan gaji tetap, seramai 52.6 peratus menyatakan ‘ motivasi tinggi’, 34.2 peratus menyatakan ‘ motivasi sederhana’, dan 13.2 peratus menyatakan ‘ motivasi rendah’. Ini menunjukkan kenaikan gaji tetap memberi dorongan positif kepada penolong pendaftar untuk bermotivasi tinggi.

Item 26, mempunyai ganjaran (gratuity dan pencen), data menunjukkan seramai 65.8 peratus menyatakan ‘ motivasi tinggi’, 21.1 peratus menyatakan

‘motivasi sederhana’, dan 13.2 peratus menyatakan ‘motivasi rendah’. Ini membuktikan majoriti penolong pendaftar merasa selamat didalam pekerjaan ini dan ini mendorong mereka untuk bermotivasi tinggi.

Bagi item 27, mempunyai pampasan , seramai 57.9 peratus responden menyatakan ‘motivasi tinggi’, 26.3 peratus menyatakan ‘motivasi sederhana’, dan 15.8 peratus menyatakan ‘motivasi rendah’. Ini membuktikan bahawa penolong pendaftar merasa puas hati dengan pampasan yang disediakan dan ini membantu meningkatkan motivasi kerja mereka.

Dari Jadual 12 , faktor kemajuan memberikan kesan positif kepada motivasi responden. Bagi item 28, kematangan berfikir, seramai 81.6 peratus responden menyatakan ‘motivasi tinggi’, 18.4 peratus menyatakan ‘motivasi sederhana’, dan tiada yang menyatakan ‘motivasi rendah’. Disini menunjukkan pekerjaan ini memberikan responden kematangan berfikir didalam menangani tugas mereka dan ini mendorong mereka lebih bermotivasi.

Bagi item 29, membina kearifan, seramai 76.3 peratus responden menyatakan ‘motivasi tinggi’, 18.4 peratus menyatakan ‘motivasi sederhana’, dan 5.3 peratus menyatakan ‘motivasi rendah’. Ini bermakna ramai penolong

Ini bermakna ramai penolong pendaftar yakin bahawa pekerjaan ini dapat memnjadikan mereka lebih arif didalam pengurusan dan meningkatkan motivasi kerja mereka.

Bagi item 30, mencabar kemahiran, seramai 76.3 peratus responden menyatakan 'motivasi tinggi', 21.1 peratus menyatakan 'motivasi sederhana', dan 2.6 peratus menyatakan 'motivasi rendah'. Disini menunjukkan bahawa penolong pendaftar merasakan tugas ini mencabar kemahiran mereka dan ini membuatkan mereka perlu berusaha meningkatkan pengentahuan mereka sekali gus meningkatkan motivasi mereka.

Item 31, memerlukan inisiatif, didapati seramai 84.2 peratus responden menyatakan 'motivasi tinggi', 13.2 peratus menyatakan 'motivasi sederhana', dan 2.6 peratus menyatakan 'motivasi rendah'. Ini bermakna majoriti penolong pendaftar percaya pekerjaan ini memerlukan inisiatif dan mereka perlu perihatin terhadap keperluan ini.

Item 32, memerlukan kreativiti, seramai 84.2 peratus responden menyatakan 'motivasi tinggi', 10.5 peratus menyatakan 'motivasi sederhana', dan 5.3 peratus menyatakan 'motivasi rendah'. Diatas kesedaran bahawa pekerjaan ini memerlukan kreativiti penolong pendaftar perlu meningkatkan motivasi kerja mereka untuk menjadi lebih kreatif.

Bagi item 33, menambahkan pengetahuan , seramai 86.9 peratus menyatakan ‘ motivasi tinggi’, 10.5 peratus menyatakan ‘ motivasi sederhana’, dan 2.6 peratus menyatakan ‘ motivasi rendah’. Disini pekerjaan menambahkan pengetahuan menjadi pendorong kepada responden meningkatkan motivasi kerja mereka.

Dari Jadual 12 juga, faktor dasar organisasi dan pentadbiran memberi dua kesan berbeza iaitu negatif dan positif kepada responden Bagi item 34, mempunyai ganjaran cuti yang fleksibal , didapati seramai 47.7 peratus responden menyatakan ‘ motivasi tinggi’, 34.2 peratus menyatakan ‘ motivasi sederhana’, dan 18.4 peratus menyatakan ‘ motivasi rendah’. Ini bermakna cuti yang fleksibal telah memberi kesan negatif terhadap motivasi penolong pendaftar.

Bagi item 35, mempunyai cuti kesihatan yang panjang , seramai 44.7 peratus menyatakan ‘ motivasi tinggi’, 29.9 peratus menyatakan ‘motivasi rendah’, dan 26.3 peratus menyatakan ‘motivasi tinggi’. Ini membuktikan cuti kesihatan yang panjang juga tidak mendorong meningkatkan motivasi kerja penolong pendaftar.

Item 36, proses kerja yang sistematik menunjukan seramai 65.8 peratus rseponden menyatakan ‘ motivasi tinggi’, 31.6 peratus menyatakan ‘motivasi

sederhana', dan 2.6 peratus menyatakan memberi 'motivasi rendah'. Ini bermakna proses kerja yang bersistematik dapat memberi dorongan kepada penolong pendaftar untuk lebih bermotivasi.

Item 37, komunikasi yang baik, 76.4 peratus responden menyatakan ia memberi 'motivasi tinggi', 18.4 peratus menyatakan 'motivasi sederhana', dan 5.3 peratus menyatakan 'motivasi rendah'. Ini bermakna amalan komunikasi yang baik dapat meningkatkan motivasi kerja penolong pendaftar.

Bagi item 38, pembangunan diri pekerja diberi perhatian, seramai 60.5 peratus responden menyatakan ia memberi 'motivasi tinggi', 31.6 peratus menyatakan 'motivasi sederhana', dan 7.9 peratus menyatakan 'motivasi rendah'. Ini bermakna pembangunan diri pekerja perlu diberi perhatian oleh pihak pengurusan dan ini sudah tentu dapat mendorong meningkatkan motivasi mereka.

Item 39, matlamat organisasi dinyatakan dengan jelas, 57.9 peratus responden menyatakan ia memberi 'motivasi tinggi', 34.2 peratus menyatakan 'motivasi sederhana', dan 7.9 peratus menyatakan 'motivasi rendah'. Ini bermakna organisasi perlu menjelaskan matlamatnya kepada penolong pendaftar dengan jelas dan ini memberikan keyakinan kepada mereka untuk lebih bermotivasi untuk mencapai matlamat tersebut.

Bagi item 40, kerja berpasukan diamalkan, 76.3 peratus responden menyatakan ia memberi 'motivasi tinggi', 15.8 peratus menyatakan 'motivasi sederhana', dan 7.9 peratus menyatakan 'motivasi rendah'. Disini kerja berpasukan memberi kesan positif kepada penolong pendaftar dan mendorong mereka untuk meningkatkan motivasi.

Dari Jadual 12, faktor peluang untuk berkembang juga merupakan faktor yang dapat memberikan kesan positif dan juga negatif terhadap motivasi responden. Item 41, mempunyai peluang kenaikan pangkat, seramai 34.2 peratus menyatakan ia memberi 'motivasi tinggi', 31.6 peratus 'motivasi sederhana', dan 34.2 peratus menyatakan 'motivasi rendah'. Disini bermakna peluang kenaikan pangkat telah memberikan kesan negatif kepada responden memandangkan jawatan ini adalah merupakan jawatan tertutup. Hanya mereka yang telah pun mendapat kenaikan pangkat merasakan ianya dapat meningkatkan motivasi mereka ketahap tinggi.

Bagi item 42, mempunyai peluang mengikuti latihan, seramai 46.4 peratus responden menyatakan ianya memberikan 'motivasi tinggi', 28.9 peratus menyatakan 'motivasi sederhana', dan 23.7 peratus menyatakan 'motivasi rendah'. Ini membuktikan penolong pendaftar masih merasa tidak berpuas hati terhadap peluang latihan yang diberikan dan telah memberikan kesan negatif kepada motivasi kerja mereka.

Item 43, mempunyai peluang melanjutkan pelajaran, data menunjukkan bahawa seramai 42.1 peratus menyatakan ‘motivasi tinggi’, 28.9 peratus menyatakan ‘motivasi sederhana’, dan 28.9 peratus menyatakan ‘motivasi rendah’. Ini bermakna peluang melanjutkan pelajaran yang diberikan tidak dapat mendorong motivasi penolong pendaftar meningkatkan merit dan kualiti kerja mereka.

Item 44, seramai 60.5 peratus responden menyatakan ia memberi ‘motivasi tinggi’, 26.3 peratus menyatakan ‘motivasi sederhana’, dan 13.2 peratus menyatakan ‘motivasi rendah’. Ini bermakna penolong pendaftar bersetuju peluang menimba pengalaman untuk kemajuan kerjaya dapat meningkatkan kualiti kerja mereka.

Dari Jadual 12, faktor penyeliaan memperlihatkan ianya memberikan kesan positif terhadap penolong pendaftar didalam meningkatkan prestasi kerja mereka. Dilihat item 45 ketua mementingkan rundingcara partisipatif dengan staf, seramai 73.7 peratus responden menyatakan bahawa ianya memberikan ‘motivasi tinggi’, 23.7 menyatakan ‘motivasi sederhana’, dan 2.6 peratus menyatakan ‘motivasi rendah’. Ini membuktikan peranan ketua yang mementingkan partisipatif staf dapat mendorong penolong pendaftar meningkatkan prestasi dan motivasi kerja mereka.

Bagi item 46, ketua mementingkan prestasi kerja yang baik, didapati seramai 76.3 peratus responden menyatakan 'motivasi tinggi', 18.4 menyatakan 'motivasi sederhana', dan 5.3 peratus menyatakan 'motivasi rendah'. Ini menunjukkan ketua yang mementingkan prestasi kerja yang baik menjadi pendorong kepada penolong pendaftar untuk meningkatkan serta melengkapkan diri mereka meningkatkan kualiti kerja.

Bagi item 47, ketua memberi nasihat secara jujur, seramai 73.7 peratus menyatakan item ini memberi 'motivasi tinggi', 18.4 menyatakan 'motivasi sederhana', dan 7.9 peratus memberikan 'motivasi rendah'. Ini menunjukkan nasihat yang diberikan secara jujur dan ikhlas dari seorang ketua dapat membantu penolong pendaftar meningkatkan prestasi kerja mereka.

Item 48, ketua memberi contoh teladan yang baik, seramai 68.4 peratus responden menyatakan ini memberi 'motivasi tinggi', 26.3 peratus memberi 'motivasi sederhana' dan 5.2 peratus memberi 'motivasi rendah'. Ini membuktikan teladan yang baik dari seorang ketua itu dapat memberi keyakinan kepada penolong pendaftar untuk berusaha meningkatkan prestasi dan kualiti kerja mereka.

Item 49, ketua mengarah tanpa seliaan, di sini seramai 50.0 peratus responden menyatakan 'motivasi tinggi', 36.8 peratus menyatakan 'motivasi sederhana' dan 13.2 peratus menyatakan 'motivasi rendah'. ini menunjukkan bahawa penyeliaan secara yang lebih profesional dari ketua diperlukan oleh penolong pendaftar didalam membantu mereka meningkatkan motivasi kerja ketahap tinggi.

Item 50, ketua memberi tunjuk ajar, seramai 50.0 peratus responden menyatakan 'motivasi tinggi' 39.5 peratus menyatakan 'motivasi sederhana', dan 10.5 peratus menyatakan 'motivasi rendah'. Ini membuktikan terdapatnya rasa tidak puas hati dikalangan penolong pendaftar terhadap ketua mereka yang tidak dapat memberikan tunjuk ajar kepada mereka didalam menjalankan tugas dan ini telah memberikan kesan negatif terhadap prestasi kerja mereka.

Dari Jadual 12, faktor kepercayaan dapat mewujudkan motivasi tinggi dikalangan penolong pendaftar. Bagi item 51, kerja membina keyakinan diri, seramai 71.1 peratus peratus menyatakan ia memberi 'motivasi tinggi', 23.7 peratus menyatakan 'motivasi sederhana', dan 5.2 peratus menyatakan 'motivasi rendah'. Ini bermakna bahawa keyakinan diri dapat memberikan kesan positif didalam menjalankan tugas dan mendorong meningkatkan motivasi kerja.

Bagi item 52, kerja melatih membuat keputusan, 81.6 peratus responden menyatakan ia memberikan ‘motivasi tinggi’, 23.7 peratus menyatakan ‘motivasi sederhana’, dan tiada yang menyatakan ia memberi motivasi rendah. Ini menunjukkan bahawa tanggungjawab untuk membuat keputusan mendorong penolong pendaftar untuk menjadi lebih akauntabal dan berwibawa dan ini memberikan kesan positif terhadap motivasi kerja mereka.

Bagi item 53, memberi peluang menikmati kuasa, seramai 55.3 peratus responden menyatakan ia memberi ‘motivasi tinggi’, 34.2 peratus menyatakan ‘motivasi sederhana’, dan 10.5 peratus menyatakan ‘motivasi rendah’. Ini bermakna dengan adanya kuasa yang diperturunkan kepada penolong pendaftar membuat keputusan dapat mendorong mereka meningkatkan kualiti kerja mereka dan menimbulkan rasa puas hati diatas kepercayaan ketua kepadanya.

Item 54, melatih berdisiplin , didapati seramai 68.5 peratus responden menyatakan ia memberi ‘motivasi tinggi’, 31.6 peratus menyatakan ‘motivasi sederhana’, dan tiada yang menyatakan ia memberi ‘motivasi rendah’. Ini membuktikan bahawa penolong pendaftar menyedari pekerjaan ini dapat melatih diri mereka lebih berdisiplin dan ini menjana kearah mempertingkatkan motivasi kerja.

Bagi item 55, melatih kesabaran diri, seramai 79.0 peratus responden menyatakan ia memberi 'motivasi tinggi', 15.8 peratus menyatakan 'motivasi sederhana', dan 5.3 peratus menyatakan 'motivasi rendah'. Ini bermakna pekerjaan ini telah dapat melatih penolong pendaftar meningkatkan kesabaran diri didalam menangani tugas dan menjadikan mereka lebih bertanggungjawab. Ini dapat memberikan kesan positif terhadap motivasi kerja mereka.

Bagi item 56, melatih kepimpinan , seramai 60.1 peratus responden menyatakan ia memberikan 'motivasi tinggi', 23.7 peratus menyatakan 'motivasi sederhana', dan 13.2 peratus menyatakan 'motivasi rendah'. Ini menunjukkan pekerjaan ini telah dapat melatih penolong pendaftar sebagai pemimpin yang berkelebar dan ini merupakan kualiti yang diperlukan oleh mereka didalam meningkatkan motivasi kerja.

Item 57, meningkatkan harga diri, seramai 65.8 peratus responden menyatakan ia memberikan 'motivasi tinggi', 34.2 peratus menyatakan 'motivasi sederhana', dan tiada yang menyatakan 'motivasi rendah'. Ini bermakna jawatan ini telah dapat meningkatkan harga diri dan ini dapat mendorong mereka meningkatkan kualiti kerja .

Item 58, membantu mengurangkan tekanan diri, seramai 63.1 peratus menyatakan ia dapat memberikan ‘motivasi tinggi’, 34.2 peratus menyatakan ‘motivasi sederhana’, dan 2.6 menyatakan ‘motivasi rendah’. Disini bermakna majoriti penolong pendaftar merasakan jawatan ini tidak begitu memberi tekanan kepada mereka dan ini memberikan mereka peluang untuk meningkatkan prestasi kerja mereka.

Dari Jadual 12, faktor hubungan perorangan telah dapat mewujudkan motivasi tinggi dikalangan penolong pendaftar. Bagi item 59, ketua yang mesra, seramai 44.7 peratus responden menyatakan ianya memberi ‘motivasi tinggi’, 47.4 peratus menyatakan ‘motivasi sederhana’, dan 7.9 peratus menyatakan ‘motivasi rendah’. dari data yang di[perolehi membuktikan ketua perlu memainkan peranannya secara profesional untuk memberi motivasi kepada stafnya.

Bagi item 60, ketua yang perihatin terhadap iklim organisasi yang baik, seramai 55.3 peratus menyatakan ia memberikan ‘motivasi tinggi’, 39.5 peratus responden menyatakan ‘motivasi sederhana’, dan 5.3 peratus menyatakan ‘motivasi rendah’. Ini menunjukkan seseorang ketua yang tahu mengurus iklim organisasi dengan baik dapat mendorong staf meningkatkan kualiti kerja mereka.

Item 61, ketua yang perihatin terhadap kebajikan staf, 60.5 peratus responden menyatakan ia memberikan ‘motivasi tinggi’, 34.2 peratus menyatakan ‘motivasi sederhana’, dan 5.3 peratus menyatakan ‘motivasi rendah’. Ini membuktikan kebajikan staf perlu diberi perhatian oleh setiap ketua organisasi kerana ini dapat mendorong staf lebih komited terhadap tugas mereka.

Bagi item 62, memberi kepercayaan sepenuhnya kepada staf, seramai 65.8 peratus responden menyatakan bahawa ia memberikan ‘motivasi tinggi’, 31.6 peratus menyatakan ‘motivasi sederhana’, dan 2.6 peratus menyatakan ‘motivasi rendah’. Kepercayaan yang diberikan sepenuhnya oleh ketua dapat memberikan keyakinan kepada penolong pendaftar didalam membuat keputusan dan ini mendorong kepada peningkatan motivasi tinggi.

Item 63, ketua sering meneliti kemahiran kerja, 65.8 peratus responden menyatakan ia memberi ‘motivasi tinggi’, 28.9 peratus menyatakan ‘motivasi sederhana’, dan 5.3 peratus menyatakan ‘motivasi rendah’. Ini bermakna ketua perlu membuat penyeliaan secara profesional seperti adakan perbincangan bersama staf ,melibatkan mereka dengan semua aktiviti dan ini akan mendorong staf untuk meningkatkan kualiti kerja mereka.

Bagi item 64 , rakan kerja yang bekerjasama, 57.9 peratus responden menyatakan ia memberi ‘motivasi tinggi’, 34.2 peratus menyatakan ‘motivasi sederhana’, dan 7.9 peratus menyatakan ‘motivasi rendah’. Ini bermakna kerjasama yang diberikan oleh rakan - rakan dapat mendorong penolong pendaftar berusaha meningkatkan motivasi tinggi.

Bagi item 65, rakan yang sering memberi sokongan, 78.9 peratus menyatakan ia memberi ‘motivasi tinggi’, 18.4 peratus menyatakan ‘motivasi sederhana’, dan 2.6 menyatakan ‘motivasi rendah’. Ini bermakna sokongan daripada rakan-rakan dapat memberi keyakinan dan dorongan kepada penolong pendaftar didalam meningkatkan kualiti dan prestasi kerja.

Item 66, staf yang berdisiplin , 73.7 peratus responden menyatakan ia memberi ‘motivasi tinggi’, 23.7 peratus menyatakan ‘motivasi sederhana’, dan 2.6 peratus menyatakan ‘motivasi rendah’. Disini menunjukkan staf bawahan juga turut mempengaruhi motivasi penolong pendaftar dimana jika staf menunjukkan disiplin kerja yang baik maka ini mendorong penolong pendaftar untuk berusaha meningkatkan kualiti kerja mereka.

Item 67, staf yang berdedikasi , seramai 71.0 peratus responden menyatakan ia dapat memberi ‘motivasi tinggi’, 23.7 peratus menyatakan ‘motivasi sederhana’, dan 5.3 peratus menyatakan ia memberi ‘motivasi rendah’.

Penolong pendaftar akan merasa berpuas hati jika staf mereka menunjukkan sikap yang penuh dedikasi. ini akan membantu mereka merasa lebih yakin untuk berusaha meningkatkan motivasi.

Item 68, semangat kerja yang tinggi, seramai 71.0 peratus responden menyatakan ia memberi 'motivasi tinggi', 21.1 menyatakan 'motivasi sederhana', dan 7.9 menyatakan 'motivasi rendah'. Ini bermakna semangat kerja yang tinggi yang ditunjukkan oleh staf dapat mendorong penolong pendaftar mencapai kecemerlangan dalam perkhidmatan.

Item 69, etika kerja yang dipatuhi, seramai 73.7 peratus responden menyatakan 'motivasi tinggi', 21.1 peratus menyatakan 'motivasi sederhana', dan 5.2 peratus menyatakan 'motivasi rendah'. Ini menunjukkan setiap orang staf perlu mematuhi etika yang telah di gariskan. Dengan mempunyai staf yang mematuhi etika penolong pendaftar tidak menghadapi masalah dengan staf dan mereka boleh memberi lebih tumpuan terhadap tugas mereka dengan baik.

Item 70 mengenai hubungan kerja yang baik antara staf, seramai 73.7 peratus responden menyatakan ia memberi 'motivasi tinggi', 21.1 peratus menyatakan 'motivasi sederhana', dan 5.2 peratus menyatakan 'motivasi rendah'. Ini bermakna hubungan kerja yang baik antara staf akan

menimbulkan suasana kerja yang harmoni dan selesa serta mengembirakan. Suasana ini akan mendorong penolong pendaftar memberikan tumpuan terhadap kerja dengan baik.

Bagi item 71, hubungan peribadi yang baik antara staf, seramai 76.3 peratus responden menyatakan ia memberikan ‘motivasi tinggi’, 15.8 peratus menyatakan ia memberi ‘motivasi sederhana’, dan 7.9 peratus menyatakan ‘motivasi rendah’. Ini menunjukkan hubungan yang baik antara staf dapat mewujudkan suasana tolong menolong bagaikan satu keluarga antara satu sama lain dan keadaan ini dapat menghindarkan diri merasa tertekan dengan tugas-tugas yang di pertanggungjawabkan. Ini dapat membantu penolong pendaftar memberikan perhatian kepada tugas dengan baik.

Dari Jadual 12, faktor pengiktirafan telah dapat memberikan kesan positif didalam meningkatkan motivasi penolong pendaftar ITM. Item 72, kerja memberi rasa berjasa kepada masyarakat menunjukkan seramai 78.9 peratus responden menyatakan ‘motivasi tinggi’, 18.4 peratus menyatakan ‘motivasi sederhana’, dan 2.6 peratus menyatakan ‘motivasi rendah’. Ini membuktikan tugas ini telah memberikan kepuasan kepada penolong pendaftar kerana bakti yang mereka dapat berikan didalam mendidik anak bangsa dan ini dapat mendorong mereka lebih berusaha untuk meningkatkan prestasi kerja.

Bagi item 73 , kerja yang dijalankan dengan baik mendapat penghargaan dan pengiktirafan, Seramai 68.4 peratus responden menyatakan ianya memberi ‘ motivasi tinggi’, 23.7 menyatakan ‘ motivasi sederhana’, dan 7.9 peratus menyatakan ‘ motivasi rendah’. Ini bermakna penolong pendaftar akan merasa puas hati jika kerja- kerja yang mereka lakukan dengan baik mendapat penghargaan dan pengiktirafan yang sewajarnya daripada ketua. Ini akan memberikan kesan yang positif terhadap motivasi kerja mereka.

Bagi item 74, kerja yang baik mendapat pujian , seramai 57.9 peratus responden menyatakan ia memberi ‘ motivasi tinggi’, 28.9 peratus menyatakan ‘ motivasi sederhana’, dan 13.2 peratus menyatakan ia memberi ‘ motivasi rendah’. Ini menunjukkan bahawa hasil kerja yang baik seharusnya di berikan pujian oleh ketua dan ini akan lebih mendorong penolong pendaftar untuk menghasilkan kerja- kerja yang lebih baik .

Item 75, buah fikiran diambilkira oleh pengurusan, Didalam perkara ini seramai 55.3 peratus responden menyatakan ia memberikan ‘ motivasi tinggi’, 31.6 peratus menyatakan ia memberikan ‘ motivasi sederhana’, dan 13.2 peratus menyatakan ‘ motivasi rendah’. Ini bermakna setiap pandangan atau buah fikiran yang dikemukakan oleh penolong pendaftar selaku pentadbir perlu diberikan perhatian serta di terima pakai jika ia berfaedah dan ini akan

meningkatkan rasa dihargai serta mendorong penolong pendaftar menyumbang ide-ide terhadap kemajuan dan pembangunan institut.

Dari jadual 12, faktor peribadi juga memainkan peranan didalam memberi kesan positif terhadap motivasi penolong pendaftar. Bagi item 76, berhasrat memberi perkhidmatan bermutu, seramai 81.6 peratus responden menyatakan ia memberi 'motivasi tinggi'. Ini menunjukkan bahawa majoriti penolong pendaftar berhasrat untuk memberikan perkhidmatan yang paling bermutu kepada institut dan ini sudah tentu memerlukan peningkatan di dalam kualiti kerja mereka.

Bagi item 77, berhasrat membawa kemajuan dalam perkhidmatan, Disini seramai 89.6 peratus responden menyatakan ianya memberi 'motivasi tinggi', 5.2 peratus menyatakan memberi 'motivasi sederhana', dan 5.2 peratus menyatakan 'motivasi rendah'. Ini membuktikan majoriti penolong pendaftar berusaha untuk membawa kemajuan dalam perkhidmatan yang memerlukan mereka berusaha menambahkan ilmu pengetahuan semasa didalam perkhidmatan.

Item 78, ingin berjaya dalam karier, seramai 86.9 peratus responden menyatakan bahawa ia memberikan 'motivasi tinggi', 7.9 peratus menyatakan 'motivasi sederhana', dan 5.2 menyatakan 'motivasi rendah'. Ini bermakna penolong pendaftar mempunyai hasrat ingin berjaya didalam kariernya dan ini

sudah tentu memerlukan kesediaan mereka untuk meningkatkan kualiti serta prestasi kerja mereka.

Dari Jadual 12, faktor status juga memainkan peranan penting didalam memberi kesan positif terhadap motivasi tinggi. Item 79, kerja mempunyai status, seramai 68.4 peratus responden menyatakan ia memberikan ‘motivasi tinggi’, 26.3 peratus menyatakan ‘motivasi sederhana’, dan 5.2 peratus memberikan ‘motivasi rendah’. Ini bermakna penolong pendaftar berpuas hati dengan pekerjaan ini yang dapat memberikan status sebagai pentadbir di fakulti-fakulti, pusat serta bahagian-bahagian di ITM.

Bagi item 80, kerja merasa diri dihormati, 68.4 peratus responden menyatakan ia memberi ‘motivasi tinggi’, 28.9 peratus menyatakan ‘motivasi sederhana’, dan 2.6 peratus menyatakan ‘motivasi rendah’. Ini juga bermakna penolong pendaftar merasa bangga kerana jawatan yang mereka sandang mendapat penghormatan dari masyarakat dalam dan luar organisasi dan ini telah memberikan kesan positif terhadap kemajuan kerjaya mereka.

Jadual 12 telah memperlihatkan persepsi penolong pendaftar terhadap tahap motivasinya dalam pekerjaan mengikut 14 faktor yang telah ditentukan. Bagi mendapatkan gambaran yang jelas, tiga puluh item motivasi pada tahap tinggi telah disusun mengikut keutamaan seperti di dalam Jadual 13 berikut

Jadual 13 : Perkara Utama Yang Memberi Motivasi Tinggi Kepada

Penolong Pendaftar Institut Teknolgi MARA.

	Item	Peratus
1	Berhasrat membawa kemajuan dalam perkhidmatan	89.6%
2	Suasana kerja saling menghormati	86.9%
3	Ingin berjaya dalam kerjaya	86.9%
4	Kerja menambahkan pengentahuan	86.9%
5	Kerja memerlukan kreativiti	84.2%
6	Kerja memerlukan inisiatif	84.2%
7	Bertanggungjawab terhadap usaha sendiri	81.5%
8	Kematangan fikiran	81.6%
9	Tugas sesuai dengan minat	81.6%
10	Tugas sesuai dengan prinsip agama	81.6%
11	Persekitaran kerja yang harmoni	81.6%
12	Ketua melatih membuat keputusan	81.6%
13	Tugas bersesuaian dengan kemahiran	79.0%
14	Tugas melatih kesabaran diri	78.9%
15	Rakan yang senantiasa memberi sokongan	78.9 %
16	Kerja memberi rasa berjasa kepada masyarakat	78.9%
18	Membina kearifan	76.3%
19	Mencabar kemahiran	76.3%
23.	Hubungan peribadi yang baik antara staf	76.3 %
24.	Ketua mengalakkan partisipasi dari staf	76.3 %
25.	Ketua memberi nasihat secara jujur	73.7%

26	Staf yang berdisiplin	73.7 %
27	Etika kerja yang di patuhi	73.7 %
28	Hubungan kerja yang baik antara staf	73.7 %
29	Staf yang berdedikasi	71.0 %
30	Semangat kerja yang tinggi	71.0 %

Dari Jadual 13 , 89.6 peratus responden menyatakan berhasrat membawa kemajuan dalam perkhidmatan memberi mereka motivasi tinggi. Ini adalah merupakan item yang terdapat didalam faktor peribadi dan ianya merupakan faktor intrinsik. Oleh itu untuk mengekalkan motivasi tinggi dikalangan penolong pendaftar pihak pengurusan institut perlu memberikan peluang kepada untuk mengikuti kursus-kursus dan latihan untuk memberi pendedahan terhadap kemahiran -kemahiran iktisas staf.

Item kedua yang dapat mendorong motivasi penolong pendaftar ketahap tinggi ialah suasana kerja saling hormat menghormati . Ini adalah salah satu item didalam faktor peribadi dan merupakan faktor intrinsik . Seramai 86.9

peratus responden menyatakan item ini dapat mendorong motivasi mereka ke tahap tinggi. Oleh itu bagi tujuan memastikan keadaan ini wujud selamanya pihak pengurusan perlulah mengalkan suasana hormat menghormati diantara semua peringkat staf.

Seramai 86.9 peratus responden menyatakan ingin berjaya dalam kerja merupakan item yang dapat meningkatkan motivasi kerja mereka . Ini merupakan item didalam faktor peribadi dan merupakan faktor intrinsik . Bagi tujuan memberi galakan dan dorongan kepada penolong pendaftar pihak pengurusan perlulah memberi peluang kepada mereka untuk mendapat ilmu pengetahuan tambahan dengan memberi peluang melanjutkan pelajaran serta memberikan peluang kenaikan pangkat kepada mereka menunjukkan prestasi kerja yang baik.

Item kerja menambahkan pengetahuan telah dipilih oleh seramai 86.9 peratus responden sebagai item yang dapat mendorong motivasi tinggi. Item ini merupakan item didalam faktor kemajuan dan ia merupakan faktor ekstrinsik. Untuk mengekalkan motivasi tinggi penolong pendaftar seharusnya menambahkan pengetahuan mereka dengan banyak membaca buku-buku berkaitan dengan tugas dan isu semasa.

84.2 peratus responden juga memilih item kerja memerlukan kreativiti yang merupakan item faktor kemajuan . Item ini juga merupakan faktor ekstrinsik . Didalam memastikan penolong pendaftar memberi sumbangan yang kreatif pihak pengurusan perlu memberi dorongan kepada mereka iaitu dengan menyediakan beberapa insentif kepada mereka yang betul-betul kreatif.

Item yang kelima berada di tahap motivasi tinggi ialah kerja memerlukan inisiatif, seramai 84.2 peratus responden menyatakannya. item ini juga merupakan item didalam faktor kemajuan. Didalam menggalakkan penolong pendaftar berinisiatif, dorongan dan galakkan dari pihak atasan amat diperlukan seperti mengadakan lawatan sambil belajar ke Institusi Pengajian tinggi lain atau ke organisasi - organisasi lain yang telah menempa kecemerlangan sebagai memberi pendedahan kepada mereka.

Item bertanggungjawab terhadap usaha sendiri dinyatakan oleh seramai 81.5 responden bahawa ia memberi motivasi tinggi. Item ini merupakan item faktor intrinsik Setiap penolong pendaftar diamanahkan untuk bertanggungjawab terhadap usaha mereka . Ini adalah untuk memudahkan mereka menangani apa-apa masalah yang timbul .

81.6 peratus responden menyatakan item kematangan fikiran juga memberikan motivasi tinggi kepada mereka. Ini merupakan salah satu faktor kemajuan yang merupakan faktor intrinsik . Bagi memastikan penolong pendaftar berfikir matang , sudah tentu mereka perlu dilibatkan dengan apa-apa program yang ingin dijalankan dari peringkat perancangan hingga ke peringkat pelaksanaan.

Item tugas sesuai dengan minat telah dikenalpasti oleh seramai 81.6 responden sebagai item yang dapat memberikan motivasi tinggi. Disebabkan tugas ini bersesuaian dengan minat mereka sudah tentu mereka akan berusaha untuk meningkatkan kualiti kerja dan ini membantu mendorong mereka menjadi cemerlang didalam menjalankan tugas.

Item tugas sesuai dengan prinsip agama juga merupakan item yang dapat memberi motivasi tinggi kepada seramai 81.6 responden .Ini adalah merupakan item yang terdapat didalam faktor pekerjaan itu sendiri dan ianya merupakan faktor ekstrinsik. Memandangkan tugas sebagai pentadbir dipusat pengajian tinggi merupakan tugas yang di anggap mulia , ini telah meningkatkan rasa syukur dikalangan penolong pendaftar dan meningkatkan kesedaran mereka untuk memajukan diri dimasa hadapan demi agama mereka.

Seramai 81.6 peratus responden menyatakan persekitaran kerja yang harmoni memberikan mereka motivasi tinggi. Item ini merupakan item faktor suasana tempat kerja yang merupakan faktor ekstrinsik. Untuk mengekalkan suasana

persekitaran kerja yang harmoni staf digalakkan hormat menghormati antara satu sama lain. pihak pengurusan juga perlu memikirkan cara-cara untuk mengekalkan keharmonian antara staf seperti mengadakan jamuan tahunan, hari keluarga , sambutan hari lahir, hadiah kelahiran anak dan lain-lain.

Item ketua melatih membuat keputusan di pilih oleh seramai 81.6 responden sebagai item yang memberi motivasi tinggi. Item ini merupakan item pencapaian dan juga merupakan faktor ekstrinsik. Setiap ketua seharusnya memberi kepercayaan kepada penolong pendaftar untuk membuat keputusan terhadap perkara-perkara didalam bidang kuasanya.

Seramai 79.0 peratus responden memilih item tugas bersesuaian dengan kemahiran dapat memberi motivasi tinggi kepada mereka . Ini adalah merupakan item didalam faktor pekerjaan itu sendiri dan merupakan faktor ekstrinsik. Untuk mendorong kemahiran penolong pendaftar didalam menangani tugas mereka, mereka perlu digalakkan meningkatkan kemajuan ikhtisas diri mereka.

Item tugas melatih kesabaran diri merupakan faktor pencapaian yang juga merupakan faktor intrinsik. seramai 78.9 peratus responden menyatakan item ini memberi motivasi tinggi. Untuk mengekalkan keadaan ini pihak pengurusan bolehlah mengadakan latihan-lathan seperti bina insan, serta pengurusan tekanan

untuk memastikan penolong pendaftar bersikap lebih positif didalam menangani masalah yang dihadapi..

Seramai 78.9 peratus responden menyatakan bahawa rakan yang senantiasa memberi sokongan memberikan mereka motivasi tinggi. Item ini merupakan item didalam faktor hubungan perorangan dan juga faktor ekstrinsik. Staf perlu digalakkan untuk memberi sokongan yang padu serta kerjasama didalam apa jua program yang dijalankan oleh organisasi .

Kerja memberi rasa berjasa kepada masyarakat juga memberikan motivasi tinggi kepada reponden. Seramai 78.9 peratus responden menyatakan begitu. Item ini merupakan faktor intrinsik dan berada didalam faktor pengiktirafan. Dari ‘out put ‘ yang dikeluarkan oleh institut dimana setiap tahun ITM mengeluarkan para graduan yang berjaya telah memberikan kepuasan kepada penolong pendaftar dan ini memberikan rasa seolah-olah mereka telah membuat jasa kepada agama , bangsa dan negara.

Salah satu item didalam faktor kemajuan ialah membina kearifan. Item ini merupakan faktor intrinsik dan telah di nyatakan oleh seramai 76.3 peratus responden bahawa ia memberi motivasi tinggi. Didalam membina kearifan setiap penolong pendaftar mestilah mempunyai inisiatif untuk lebih maju disamping

dorongan yang diberikan oleh pihak pengurusan seperti hadir latihan , banyak membaca, bekerjasama dengan rakan sekerja dan lain-lain.

Mencabar kemahiran merupakan faktor kemajuan dimana 76.3 peratus responden menyatakan ia memberi motivasi tinggi. Faktor ini merupakan faktor intrinsik. Untuk meningkatkan kemahiran penolong pendaftar agar lebih efisien didalam melaksanakan tugas, mereka perlulah peka terhadap apa jua kursus atau latihan yang di anjurkan oleh ITM.

Sesebuah organisasi yang baik ialah organisasi yang mengamalkan komunikasi yang terbuka . Seramai 76.3 peratus responden kajian ini menyatakan item ini memberi motivasi tinggi. Item ini merupakan item faktor dasar dan organisasi dan ia juga merupakan faktor ekstrinsik. Pihak organisasi perlulah mengamalkan komunikasi yang baik tidak hanya dari atas kebawah tetapi juga dari bawah keatas serta menyebarkan maklumat secara menyeluruh dan jelas kepada staf.

Item ketua mementingkan prestasi yang baik telah menarik seramai 76.3 peratus responden menyatakan ia memberi motivasi tinggi. Item ini tergolong didalam faktor penyeliaan dan merupakan faktor ekstrinsik. Penolong pendaftar perlu meningkatkan prestasi kerja mereka mengikut kualiti yang diinginkan oleh pihak majikan .

Seramai 76.3 peratus responden menyatakan hubungan peribadi yang baik antara staf juga memberikan motivasi tinggi. Ini adalah merupakan faktor hubungan perorangan dan faktor ekstrinsik. Untuk mengujudkan suasana kerja yang aman , damai dan harmoni , staf digalakkan mempunyai hubungan baik diantara satu sama lain.

Item ketua mengalakkan partisipasi dari staf memberikan motivasi tinggi kepada responden. Ini adalah merupakan faktor penyeliaan dan faktor ekstrinsik .Seramai 76.3 peratus responden merasa bangga jika ketua melibatkan mereka didalam apa jua program yang dijalankan . Penglibatan ini memberikan mereka rasa bangga diri dan ingin memberi sumbangan dengan lebih banyak.

Seramai 73.7 peratus responden menyatakan ketua memberi nasihat secara jujur dapat meningkatkan motivasi mereka. Ini juga merupakan faktor penyeliaan dan faktor intrinsik. Seseorang ketua itu dapat mendorong stafnya meningkatkan motivasi hanya dengan memberi nasihat terhadap tindakan kurang tepat pegawainya kearah membaiki kualiti kerja dengan cara jujur.

Tidak dapat disangkal staf yang berdisiplin dapat membantu meningkatkan motivasi kerja pegawai. 73.7 peratus responden meyatakan perkara ini. item ini merupakan item faktor ekstrinsik dan faktor hubungan perorangan. Untuk menujudkan staf yang berdisiplin pihak institusi perlu menyedia danewartakan

apa-apa garis panduan kepada semua staf agar mereka mematuhi. Organisasi yang lebih stabil dapat membantu penolong pendaftar memberi perhatian sepenuhnya pada tugas.

Item etika kerja yang dipatuhi merupakan satu lagi item yang memberikan motivasi tinggi kepada seramai 73.1 peratus responden. Item ini berada didalam faktor hubungan perorangan dan faktor ekstrinsik. Setiap staf perlu mematuhi etika kerja yang telah di gariskan. Buku panduan mengenai etika kerja perlu diedarkan kepada semua.

Hubungan kerja yang baik antara staf juga menjadi item utama meningkatkan motivasi kerja penolong pendaftar. In merupakan faktor hubungan perorangan dan faktor ekstrinsik. Semua staf perlu mengekalkan hubungan kerja yang baik antara satu sama lain, tanpa perselisiham faham akan memudahkan ketua untuk memberi arahan.

Item staf yang berdedikasi telah menarik perhatian 71.0 peratus responden menyatakan bahawa ia dapat menaikkan motivasi mereka. Item ini berada didalam faktor hubungan perorangan dan faktor intrinsik. . Didalam usaha untuk memastikan staf senantiasia berdedikasi penolong pendaftar perlu memaklumkan matlamat organisasi , kemana hala tuju organisasi . Dengan ini

staf akan merasa bangga kerana pihak pengurusan menghargai usaha-usaha mereka didalam membangunkan organisasi.

Item semangat kerja yang tinggi juga memberi motivasi tinggi terhadap 71.0 peratus responden. item ini merupakan item faktor hubungan perorangan dan merupakan juga faktor ekstrinsik. Pihak pengurusan di dalam usaha untuk meningkatkan semangat kerja perlulah juga memberi perhatian kepada para pekerja seperti perihatin terhadap kebajikan mereka, bersedia memberi insentif kepada mereka yang cemerlang dan lain-lain.

Dari kenyataan- kenyataan mengenai berbagai aspek yang berkaitan dengan motivasi dalam pekerjaan di kelompokkan di bawah kategori - kategori faktor yang mana berkenaan , didapati bahawa kategori faktor yang memberi motivasi pada tahap tinggi menurut persepsi penolong pendaftar Institut Teknologi MARA adalah seperti disenaraikan mengikut keutamaan seperti berikut di dalam jadual 14.

Jadual 14 : Purata Peratus tahap Motivasi Bagi Setiap Faktor Mengikut Keutamaan.

FAKTOR	RENDAH	SEDERHANA	TINGGI
1. Kemajuan	4.2 %	15.35 %	81.5 %
2. Status	5.2 %	15.7 %	72.16 %
3. peribadi	5.2 %	15.7 %	72.16 %
4. Pekerjaan itu sendiri	3.6 %	24.1 %	71.0 %
5. Pencapaian	7.3 %	27.0 %	68.0 %
6. Hubungan perorangan	5.8 %	27.3 %	66.7 %
7. Penyeliaan	7.4 %	27.18 %	65.35 %
8. Jaminan kerja	11.5 %	26.8 %	61.5 %
9. Tempat kerja	23.16 %	24.0 %	59.35 %
10. Dasar organisasi dan Organisasi.	11.4 %	30.0 %	58.6 %
11. Pengiktirafan	9.2 %	25.6 %	55.9 %
12. Tanggungjaawab	10.5 %	37.9 %	53.6 %
13. Peluang Untuk berkembang	25.0 %	28.9 %	45.8 %
14. Gaji	33.0 %	35.6 %	31.5 %

Dari Jadual 14 didapati purata bagi setiap faktor menunjukkan faktor kemajuan merupakan faktor yang dapat memberi motivasi kerja tertinggi kepada 81.5 peratus responden , 15.35 peratus motivasi sederhana dan 4.2 peratus motivasi rendah.

Faktor status pula merupakan faktor kedua dimana 72.16 peratus responden menyatakan ia memberi motivasi tinggi, 15.7 peratus menyatakan sederhana dan 5.2 peratus menyatakan rendah.

faktor peribadi juga merupakan faktor yang dapat memberikan motivasi tinggi kepada responden dimana seramai 72.16 peratus juga menyatakan ia memberi motivasi tinggi, 15.7 peratus memberi motivasi sederhana dan 5.2 memberikan motivasi rendah.

Faktor pekerjaan itu sendiri berada di tahap keempat , seramai 71.0 peratus responden menyatakan faktor ini dapat memberikan motivasi tinggi , 24.1 peratus memberi motivasi sederhana dan 3.6 peratus memberi motivasi rendah.

Faktor pencapaian turut menjadi faktor yang dapat memberi motivasi tinggi kepada responden dimana seramai 68.0 peratus menyatakan ia memberi motivasi tinggi, 27.0 peratus menyatakan memberi motivasi sederhana dan 7.3 peratus memberi motivasi rendah.

Faktor hubungan perorangan merupakan faktor keenam , seramai 66.7 peratus responden menyatakan faktor ini memberi motivasi tinggi, 27.3 peratus menyatakan ia memberi motivasi sederhana dan 5.8 peratus memberi motivasi rendah.

Faktor ketujuh ialah faktor penyeliaan , seramai 65.3 peratus responden menyatakan faktor ini dapat memberi motivasi tinggi , 27.18 peratus memberi motivasi rendah dan 7.4 peratus menyatakan memberi motivasi rendah.

Faktor jaminan kerja menunjukkan seramai 61.5 peratus responden menyatakan ia memberi motivasi tinggi, 26.8 peratus memberi motivasi sederhana dan 11.5 peratus memberi motivasi rendah.

Faktor tempat kerja menunjukkan seramai 59.35 peratus responden menyatakan ia memberi motivasi tinggi, 24.0 peratus menyatakan ia memberi motivasi sederhana dan 23.16 peratus memberi motivasi rendah.

Faktor dasar organisasi dan pentadbiran menunjukkan seramai 58.6 peratus responden menyatakan ia memberi motivasi tinggi, 30.0 peratus memberi motivasi sederhana dan 11.4 peratus menyatakan ia memberi motivasi rendah.

Faktor pengiktirafan , seramai 55.9 peratus responden menyatakan ia memberi motivasi tinggi , 25.6 peratus memberi motivasi sederhana dan 9.2 peratus memberi motivasi rendah.

Faktor tanggungjawab telah menunjukkan motivasi responden semakin menurun dimana seramai 53.6 peratus memberi motivasi tinggi, 37.9 peratus memberi motivasi sederhana dan 10.5 peratus memberi motivasi rendah.

Faktor peluang untuk berkembang juga menunjukkan terdapatnya responden yang merasakan tidak berpuas hati dimana seramai 45.8 peratus menyatakan ia memberi motivasi tinggi, 28.9 peratus menyatakan motivasi sederhana dan 25.0 peratus menyatakan ia memberi motivasi rendah.

Faktor gaji merupakan faktor yang terakhir sekali dimana seramai 31.5 peratus responden menyatakan ia memberi motivasi tinggi, 35.6 peratus menyatakan ia memberi motivasi sederhana dan 33.0 peratus responden menyatakan ia memberi motivasi rendah

Jika diteliti didapati walaupun faktor gaji merupakan satu faktor yang dianggap penting dan difikirkan dapat memberikan motivasi tinggi tetapi mengikut persepsi responden gaji tidak dapat membeikan motivasi tinggi kepada mereka.

3.4 FAKTOR - FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI BERDASARKAN KEPADA LATARBELAKANG RESPONDEN

Untuk melihat pertalian antara faktor-faktor motivasi dan latarbelakang responden, data - data telah dianalisa secara silang dengan menggunakan pengiraan pearson khi - kuasa dua pada aras 0.05. Kategori angkubah yang telah di pilih ialah Umur responden , tempoh lama berkhidmat dan tempat bertugas. Hasilnya Jadual - jadual 15 hingga 17 memperlihatkan jadual silang kekerapan dan peratusan responden terhadap faktor-faktor yang berkait dengan motivasi berdasarkan latarbelakang responden .

Disamping itu Jadual 18 menunjukkan pertalian antara faktor -faktor yang disilangkan . Nilai pertalian dinyatakan sebagai nilai khi - kuasa dua (χ^2).

Pertalian kategori 'Umur ' dengan faktor Motivasi.

Dari Jadual 15 (a) dan 15 (b) didapati 3 orang responden berumur antara 26 - 30 tahun , 5 orang berumur antara 31 -35 tahun , 11 orang berumur antara 36 - 40 tahun, dan 18 berumur antara 41 -45 tahun.

i. Kategori 'Umur' Dan Faktor Gaji

Didapati 2 orang responden (66.7 %) daripada 3 orang yang berumur 26-30 tahun mengatakan bahawa faktor Gaji memberikan motivasi rendah, manakala 4 orang (80.0 %) responden yang berumur 31-35 tahun juga mengatakan perkara yang sama . 11 orang (100.0%) responden yang berumur 36 - 40 merasakan gaji memberikan motivasi sederhana dan 10 orang (55.6%) responden yang berumur 41 - 45 tahun merasakan gaji memberikan motivasi tinggi kepada mereka.

Secara kesimpulan faktor gaji bukan bermakna dapat memberikan motivasi tinggi kepada penolong pendaftar dan ini dapat dilihat dari kumpulan staf yang berumur antara 26 -40 tahun yang merasakan faktor ini hanya dapat memberikan motivasi sederhana sahaja kepada mereka . Pandangan ini berbeza dengan responden yang berumur 41 - 45 tahun yang merasakan faktor gaji dapat memberikan motivasi tinggi kepada mereka.

Nilai khi - kuasa dua (χ^2) bagi hubungan ini ialah 0.630, tidak signifikan pada aras 0.05 dan ini menunjuk-kan tiada hubungan di antara umur dengan faktor gaji sebagai elemen motivasi.

ii . Kategori ‘Umur ‘ Dan Faktor Pekerjaan Itu sendiri

Bagi faktor motivasi pekerjaan itu sendiri , 2 orang responden (66.7 %) berumur 26 -30 tahun merasakan faktor ini memberikan motivasi sederhana , 5 orang responden (100.0%) yang berumur 31 - 35 tahun juga berpendapat bahwa faktor ini hanya memberi motivasi sederhana manakala 7 orang responden (63.6%) berumur 36 - 40 tahun berpendapat faktor ini memberikan motivasi yang tinggi begitu juga 18 orang responden (100.0%) yang berumur 41 -45 tahun merasakan faktor pekerjaan itu sendiri memberikan motivasi tinggi kepada mereka.

Nilai khi - kuasa dua (χ^2) ialah 0.722, signifikan pada aras 0.05 . Ini menunjukkan ada hubungan antara umur dengan faktor pekerjaan itu sendiri sebagai elemen motivasi.

iii . Kategori ‘Umur ‘ Dan Faktor Suasana Tempat Kerja

Didapati 2 orang responden (66.7%) yang berumur 26 - 30 tahun merasakan mereka, manakala 3 orang (60.0%) yang berumur 31 -35 tahun merasakan faktor ini memberikan motivasi sederhana dan 2 orang (40.0%) yang berada

didalam kategori umur yang sama merasakan faktor ini memberikan motivasi tahap rendah kepada mereka. Penolong Pendaftar yang berada didalam kategori umur 36 - 40 tahun pula menunjukkan (72.7%) atau 8 orang merasakan faktor ini memberikan motivasi sederhana dan (27.3%), 3 orang mengatakan faktor ini memberikan motivasi tinggi kepada mereka . Seramai 18 orang (100.0%) responden yang berumur 41-45 tahun juga mengatakan faktor ini memberikan motivasi sederhana kepada mereka.

Keputusan ini menjelaskan bahawa faktor suasana tempat kerja tidak dapat meningkatkan motivasi Penolong Pendaftar Institut Teknologi MARA khususnya bagi staf yang berumur 41 -45 yang mana majoriti merasakan faktor ini hanya memberikan motivasi sederhana sahaja kepada mereka.

Nilai khi - kuasa dua (χ^2) ialah 0.798, signifikan pada aras 0.05 . Ini menunjukkan terdapat hubungan antara umur dengan faktor suasana tempat kerja sebagai elemen motivasi.

iv . Kategori 'Umur' dan Faktor Tanggungjawab

Dari Jadual 15, didapati 2 responden (66.7%) berumur 26-30 tahun merasakan tanggungjawab mampu meningkatkan motivasi mereka, 5 orang responden (100.0%) berumur 31 -35 tahun mengatakan faktor ini memberikan motivasi di tahap sederhana , manakala 9 orang responden (81.8%) yang berumur 36 -40 tahun mengatakan faktor ini memberikan motivasi sederhana dan 18 orang responden (100.0 %) dari kategori umur 41-45 tahun mengatakan faktor ini mampu meningkatkan motivasi mereka.

Nilai khi- kuasa dua (χ^2) ialah 0.694, signifikan pada aras 0.05, dan ini menunjukkan bahawa terdapat hubungan di antara umur dengan faktor tanggungjawab sebagai elemen motivasi.

v . Kategori 'Umur' Dan Faktor Jaminan Kerja

Bagi faktor jaminan kerja didapati responden di dalam kategori umur 26 - 30 tahun iaitu seramai 3 orang masing - masing merasakan jaminan kerja memberikan motivasi rendah , sederhana dan tinggi , manakala sejumlah 5 orang responden (100.0%) yang berada didalam

Kategori umur 31-35 merasakan faktor ini hanya memberikan motivasi ditahap rendah kepada mereka . Bagi responden yang berada di kategori umur 36 - 40 tahun pula 8 orang (72.7%) mengatakan faktor ini memberikan motivasi tahap sederhana dan 3 orang (27.3%) merasakan faktor ini memberi motivasi tinggi. 100.0% responden yang berada didalam kategori umur 41 - 45 tahun pula menyatakan faktor ini dapat meningkatkan motivasi kerja mereka ketahap tinggi. Sebagai kesimpulan faktor jaminan kerja telah dapat meningkatkan motivasi kerja responden yang berumur lebih 36 tahun keatas manakala responden yang berumur 26 -35 tahun berada di tahap motivasi sederhana dan rendah.

Nilai khi - kuasa dua (χ^2) ialah 0.690 , signifikan pada aras 0.05, dan ini menunjukkan terdapat hubungan antara umur dengan faktor jaminan kerja sebagai elemen motivasi.

vi . Kategori ‘Umur ‘ dan Faktor Kemajuan

Melihat pada faktor kemajuan pula responden berumur 26 - 30 tahun merasakan ianya tidak memberikan motivasi , hanya 1 orang sahaja (33.3%) menyatakan ianya memberi motivasi tinggi . Bagi kategori

umur 31 - 35 tahun pula semua responden (100.%) berpendapat faktor ini hanya memberi motivasi kepada mereka pada tahap sederhana . Responden yang beumur 36 - 40 tahun pula 6 orang darinya (54.5%) berpendapat faktor ini memberikan motivasi di tahap sederhana dan 5 orang (45.5%) merasakan faktor ini memberi motivasi pada tahap tinggi. Didapati kesemua (100.0%) responden yang berumur 41 -45 tahun berpendapat faktor ini memberikan motivasi sederhana kepada mereka .

Keputusan ini menjelaskan bahawa faktor suasana tempat kerja di Institut Teknologi MARA menyumbang secara sederhana terhadap motivasi kerja Penolong Pendaftar kerana majoriti responden menyatakan ianya hanya mampu memberi motivasi sederhana sahaja.

Nilai khi - kuasa dua (χ^2) bagi hubungan ini ialah 0.693, tidak signifikan pada aras 0.05, dan ini menunjukkan bahawa tidak terdapat hubungan antara umur dengan faktor kemajuan sebagai elemen motivasi

vii . Kategori ‘ Umur ‘ Dan Faktor Peluang Untuk Berkembang.

Bagi Faktor peluang untuk berkembang pula, 2 orang responden (66.7%) yang berumur 26 - 30 tahun menyatakan faktor ini memberi

motivasi pada tahap sederhana dan 1 orang (33.3%) pula merasakan ianya pada tahap tinggi. Bagi responden di dalam kategori umur 31 - 35 tahun pula, didapati kesemuanya (100.0%) merasakan faktor ini memberikan motivasi di peringkat sederhana dan responden yang berada di dalam kategori umur 36 - 40 tahun pula, 6 orang (60.0%) mengatakan ianya memberikan motivasi sederhana dan 4 orang (40.0%) pula merasakan ia memberikan motivasi peringkat tinggi. Kesemua responden berumur 41 -45 tahun merasakan faktor ini memberikan motivasi diperingkat sederhana .

Nilai khi - kuasa dua (χ^2) ialah 0.702 , signifikan pada aras 0.05 , ini menunjukkan bahawa hubungan antara umur dengan faktor peluang untuk berkembang adalah signifikan.

viii. kategori 'Umur' Dan Faktor dasar Organisasi

Jadual 15 juga memperlihatkan persepsi responden terhadap faktor dasar organisasi yang diamalkan oleh Institut mengikut umur. Didapati 3 orang responden yang berada di dalam kategori umur 26 -30 tahun masing-masing berpendapat faktor ini memberi motivasi tinggi ,

sederhana dan rendah, (100.0%) responden dari kategori umur 31- 35 tahun merasakan faktor ini memberikan motivasi peringkat sederhana . 6 orang (54.5%) dari kategori umur 36 - 40 tahun menyatakan faktor ini memberikan motivasi sederhana dan 5 orang (45.5%) dari kategori umur yang sama mengatakan ianya memberi motivasi tinggi. Didapati kesemua (100.0%) responden di dalam kategori umur 41 -45 tahun mengatakan faktor ini hanya memberikan motivasi peringkat sederhana.

Nilai khi- kuasa dua (χ^2) bagi hubungan ini ialah 0.681, signifikan pada aras 0.05, dan ini menunjukkan bahawa terdapat hubungan antara umur dengan faktor dasar organisasi sebagai elemen motivasi.

viii. Kategori ‘Umur ‘ Dan Faktor Penyeliaan

Pandangan responden mengikut kategori umur terhadap faktor motivasi penyeliaan pula menunjukkan hanya 1 orang (33.3%) daripada 3 orang di dalam kategori umur 26-30 tahun menyatakan faktor ini memberikan motivasi peringkat tinggi. 5 orang (100.0%) dari kategori umur 31-35 tahun mengatakan ia memberi motivasi peringkat sederhana , 6 orang (54.5%) dari kategori umur 36 -40 tahun menyatakan faktor ini memberikan motivasi peringkat sederhana dan 5 orang (45.5%) dari kategori umur yang sama merasakan faktor penyeliaan memberi

motivasi peringkat tinggi. Majoriti responden yang berada didalam kategori umur 41 -45 tahun mengatakan faktor ini dapat meningkatkan motivasi mereka ketahap tinggi.

Nilai khi kuasa dua (χ^2) bagi hubungan ini ialah 0.681, signifikan pada aras 0.05 ini bermakna ia mempunyai hubungan antara kategori umur dengan faktor penyeliaan sebagai elemen motivasi.

x . Kategori ‘Umur ‘ Dan Faktor Pencapaian

Didalam faktor motivasi pencapaian, 2 orang responden (66.7%) dari kategori umur 26 -30 tahun berpendapat bahawa faktor ini memberikan motivasi pada tahap sederhana , majoriti responden yang berada di dalam kategori umur 31-35 tahun menyatakan faktor ini hanya memberikan motivasi kerja mereka diperingkat sederhana , manakala responden yang tergolong didalam kategori umur 36 - 40 tahun pula , 6 orang (54.5%) berpendapat faktor ini mmberikan motivasi pada tahap sederhana dan selebihnya berpendapat memberikan motivasi ada tahap tinggi. Majoriti responden berumur 41 -45 tahun berpendapat faktor ini membeikan motivasi pada tahap tinggi.

Nilai khi -kuasa dua (χ^2) bagi hubungan ini ialah 0.804, signifikan pada aras 0.05, dan ini menunjukkan hubungan ini adalah signifikan.

xi. Kategori 'Umur' dan Faktor Hubungan Antara Perorangan

Faktor hubungan antara perorangan pula menunjukkan bahawa 2 orang responden (66.7%) daripada kategori umur 26-30 tahun menyatakan faktor ini memberikan motivasi peringkat sederhana Bagi responden yang tergolong didalam kategori umur 31 -35 tahun didapati kesemuanya (100.0%) menyatakan faktor ini memberikan motivasi kerja peringkat sederhana, 6 orang (54.5%) dari kategori umur 36 -40 tahun menyatakan faktor ini memberikan motivasi kerja tinggi dan selebihnya merasakan ianya memberi motivasi sederhana. Walau bagaimanapun kesemua responden (100.0%) dari kategori umur 41 -45 tahun berpendapat faktor ini memberi motivasi kerja peringkat tinggi.

Nilai khi - kuasa dua (χ^2) bagi hubungan ini ialah 0.695 , signifikan pada aras 0.05, dan ini menunjukkan hubungan ini adalah signifikan .

xii . Kategori ‘ Umur ‘ Dan Faktor Pengiktirafan

Faktor pengiktirafan juga merupakan salah satu daripada faktor motivasi dimana 2 orang responden (66.7%) dari kategori umur 26 - 30 tahun menyatakan faktor ini memberikan motivasi pada tahap sederhana , kesemua responden (100.0%) berada didalam kategori umur 31 - 35 tahun berpendapat faktor ini memberikan motivasi tahap sederhana dan 5 orang dari kategori umur 36-40 tahun menyatakan faktor ini memberikan motivasi pada peringkat sederhana dan selebihnya pula diperingkat tinggi. didapati (100.0%) responden didalam kategori umur 41 -45 tahun berpendapat faktor ini telah meningkatkan motivasi mereka ketahap tinggi. Sebagai kesimpulannya masih didapati perbezaan pandangan antara responden yang berumur antara 26-40 tahun dimana mereka masih tidak mendapat kepuasan didalam faktor pengiktirafan didalam perkhidmatan jika dibandingkan dengan mereka yang berada didalam kategori umur 41 -45 tahun.

Nilai khi - kuasa dua (χ^2) ialah 0.695, signifikan pada aras 0.05, ini menunjukkan terdapat hubungan antara umur dengan faktor pengiktirafan sebagai element motivasi.

xiii . Kategori ‘ Umur’ Dan Faktor Kehidupan Peribadi

Pandangan responden mengenai faktor motivasi dari segi kehidupan peribadi pula ialah ketiga -tiga orang responden yang berumur 26 -30 tahun mempunyai tahap motivasi yang berbeza antara satu sama lain , manakala mereka yang berumur antara 31 - 35 tahun , 3 orang responden (60.0%) mengatakan faktor ini memberi motivasi sederhana dan 2 orang lagi (40.0%) merasakan ia memberi motivasi tinggi. Bagi kategori umur 36 -45 kesemua responden merasakan faktor ini dapat meningkatkan motivasi kerja mereka ketahap tinggi. Terdapat perbezaan yang jelas diantara kategori umur responden terhadap faktor ini dimana kategori umur lebih muda merasakan faktor kehidupan peribadi tidak mempengaruhi motivasi kerja mereka keperingkat tinggi tetapi sebaliknya pada mereka yang berusia 36 - 45 tahun.

Nilai khi - kuasa dua bagi hubungan ini ialah 0.741, signifikan pada aras 0.05, dan ini menunjukkan terdapat hubungan antara umur dengan faktor kehidupan peribadi sebagai elemen motivasi.

xiv . Kategori 'Umur ' Dan Faktor Status

Bagi faktor status pula didapati majoriti responden yang berada di dalam kategori umur antara 26 - 40 tahun berpendapat faktor ini tidak dapat meningkatkan motivasi kerja mereka dan keadaan ini berlainan dengan responden yang berusia 41 - 45 tahun, (100.0%) merasakan faktor status memberikan motivasi kerja ketahap tinggi . Keadaan ini mungkin disebabkan oleh peningkatan kerjaya yang telah mereka capai.

Nilai khi - kuasa dua (χ^2) bagi hubungan ini ialah 0.696. Ini menunjukkan hubungan ini adalah signifikan pada aras 0.05.

Pertalian kategori 'Tempoh Berkhidmat ' dengan Faktor Motivasi

Dari Jadual 16 (a) dan 16 (b), didapati bilangan responden yang berkhidmat selama 1- 5 tahun ialah 6 orang, berkhidmat antara tempoh 6 - 10 tahun ialah 10 orang, berkhidmat antara 11 - 15 tahun ialah 12 orang , berkhidmat antara 16 - 20 tahun ialah 6 orang dan berkhidmat antara 21 -25 tahun ialah 3 orang.

Jadual 16A: Pertalian Antara Kategori Perkhidmatan dan Faktor Motivasi Responden Mengikut Tahap

FAKTOR MOTIVASI UMUR	GAJI			PEKERJAAN ITU SENDIRI			SUASANA TEMPAT KERJA			TANGGUNGJAWAB			JAMINAN KERJA			KEMAJUAN			DASAR ORGANISASI		
	Rendah	Seder-hana	Tinggi	Rendah	Seder-hana	Tinggi	Rendah	Seder-hana	Tinggi	Rendah	Seder-hana	Tinggi	Rendah	Seder-hana	Tinggi	Rendah	Seder-hana	Tinggi	Rendah	Seder-hana	Tinggi
1 - 5 tahun	100% (6)	-	-	-	100% (6)	-	66.7% (4)	33.3 %	-	16.7% (1)	83.3% (5)	-	16.7% (1)	83.3% (5)	-	16.7% (1)	83.3 %	-	16.7% (1)	83.3 %	-
6 - 10 tahun	-	100% (10)	-	-	50.0 % (5)	50.0 % (5)	-	90.0 % (4)	10.0% (1)	-	100% (10)	-	-	90.0% (9)	10.0 % (1)	-	70% (7)	30.0 % (3)	-	70% (7)	30.0 % (3)
11 - 15 tahun	-	83.3 % (10)	16.7 % (2)	-	-	100% (12)	-	-	100% (12)	-	-	100% (12)	-	-	100% (12)	-	-	100% (12)	-	54.5 % (6)	100% (12)
16 - 20 tahun	-	-	100% (6)	-	-	100% (6)	-	-	100% (6)	-	-	100% (6)	-	-	100% (6)	-	-	100% (6)	-	-	100% (6)
21 - 25 tahun	-	-	100% (3)	-	-	100% (3)	-	-	100% (3)	-	-	100% (3)	-	-	100% (3)	-	-	100% (3)	-	100% (18)	100% (3)

Jadual 16B: Pertalian Antara Kategori Perkhidmatan dan Faktor Motivasi Responden Mengikut Tahap

FAKTOR MOTIVASI UMUR	PENYELIAAN			PENCAPAIAN			HUBUNGAN ANTARA PERORANGAN			PENGIKTIRAFAN			KEHIDUPAN PERIBADI			STATUS			PELUANG UNTUK BERKEMBANG		
	Rendah	Seder-hana	Tinggi	Rendah	Seder-hana	Tinggi	Rendah	Seder-hana	Tinggi	Rendah	Seder-hana	Tinggi	Rendah	Seder-hana	Tinggi	Rendah	Seder-hana	Tinggi	Rendah	Seder-hana	Tinggi
1 - 5 tahun	16.7% (1)	83.3 % (5)	-	-	100% (6)	-	100% (6)	-	-	33.3% (2)	66.7% (4)	-	16.7% (1)	66.7% (4)	16.7 % (1)	16.7% (1)	83.3 % (5)	-	33.3% (2)	66.7 % (4)	-
6 - 10 tahun	-	70.0 % (7)	30.0 % (3)	-	60.0 % (6)	40.0% (4)	60.0% (6)	40% (4)	-	-	80.0% (8)	20.0 % (2)	-	-	100% (10)	-	60% (6)	40.0 % (4)	-	50.0 % (5)	50.0 % (5)
11 - 15 tahun	-	-	100% (12)	-	-	100% (12)	-	100% (12)	-	-	-	100% (12)	-	-	100% (12)	-	-	100% (12)	-	83.3 % (10)	16.7 % (2)
16 - 20 tahun	-	-	100% (6)	-	-	100% (6)	-	100% (6)	-	-	-	100% (6)	-	-	100% (6)	-	-	100% (6)	-	100% (6)	-
21 - 25 tahun	-	-	100% (6)	-	-	100% (6)	-	100% (3)	-	-	-	100% (3)	-	-	100% (3)	-	-	100% (3)	-	100% (3)	-

i . Kategori Tempoh Berkhidmat dan Faktor Gaji

Bagi responden yang mempunyai tempoh berkhidmatnya 1- 5 tahun menyatakan faktor ini tidak meningkatkan tahap motivasi mereka , bagi kategori tempoh berkhidmat 6 -10 tahun pula 10 orang (100.0%) menyatakan ianya memberikan motivasi tahap sederhana , begitu juga responden di kategori tempoh berkhidmat 16 - 20 tahun , mereka merasakan faktor ini hanya memberi motivasi peringkat sederhana . Keadaan ini berbeza dengan mereka yang telah berkhidmat didalam tempoh 16 - 25 tahun di mana majoriti mengatakan faktor gaji telah dapat meningkatkan motivasi kerja mereka ketahap tinggi.

Nilai khi - kuasa dua (χ^2) ialah 0.945, signifikan pada aras 0.05, dan ini menunjukkan terdapat hubungan diantara tempoh berkhidmat dan faktor gaji .

ii . Kategori Tempoh Berkhidmat dan Pekerjaan Itu Sendiri

Bagi faktor pekerjaan itu sendiri, majoriti responden yang berkhidmat selama 1 - 5 tahun (100.0%) menyatakan ia memberi motivasi rendah,

responden yang berkhidmat selama 6 - 10 tahun (50.0%) menyatakan faktor ini memberi motivasi pada tahap sederhana manakala majoriti responden yang berkhidmat antara 11 - 25 tahun merasakan faktor ini memberi motivasi kerja tinggi kepada mereka.

Nilai khi-kuasa dua (χ^2) bagi hubungan ini ialah 0.888, signifikan pada aras 0.05, dan ini menunjukkan terdapat perhubungan antara tempoh perkhidmatan dan faktor pekerjaan sebagai elemen motivasi.

iii . Kategori Tempoh Berkhidmat dan Suasana Tempat Kerja .

Bagi responden yang berkhidmat selama 1 - 5 tahun , 4 orang darinya (66.7 %) menyatakan bahawa faktor suasana tempat kerja tidak dapat meningkatkan motivasi kerja mereka , manakala seramai 9 orang (90.0%) dari kategori tempoh berkhidmat 6 -10 tahun merasakan hanya memberi motivasi pada tahap sederhana . Terdapat perbezaan di kalangan mereka yang berkhidmat diantara tempoh 11- 25 tahun, kerana majoriti menyatakan faktor ini memberikan motivasi tinggi dalam pekerjaan mereka.

Dari keputusan analisa data didapati nilai khi -kuasa dua (χ^2) ialah 0.926, signifikan pada aras 0.05, dan ini menunjukkan bahawa terdapat

hubungan yang kuat antara tempoh perkhidmatan dengan suasana tempat kerja.

1v . Kategori Tempoh Berkhidmat dan Faktor Tanggung jawab.

Didalam meninjau persepsi responden terhadap faktor tanggungjawab didapati majoriti responden yang berkhidmat antara tempoh 1 - 10 tahun menyatakan faktor ini hanya dapat memberikan motivasi kerja peringkat sederhana manakala bagi kategori tempoh berkhidmat selama 11- 25 tahun kesemua responden merasakan faktor ini dapat meningkatkan motivasi kerja mereka ketahap tinggi. Faktor ini juga memperlihatkan perbezaan pendapat diantara mereka yang baru berkhidmat dengan mereka yang telah lama berkhidmat .

Nilai khi - kuasa dua (χ^2) ialah 0.930, signifikan pada aras 0.05, dan ini menunjukkan terdapat perhubungan diantara tempoh berkhidmat dengan faktor tanggungjawab yang signifikan.

v . Kategori Tempoh Berkhidmat dan Faktor Jaminan Kerja

Bagi faktor jaminan kerja 5 orang responden (83.3 %) dari kategori tempoh berkhidmat selama 1-5 tahun dan 9 orang responden (90 .0%) dari kategori tempoh berkhidmat selama 6 - 10 tahun menyatakan bahawa faktor jaminan kerja tidak dapat meningkatkan motivasi kerja mereka . Ianya hanya dapat memberikan motivasi pada tahap sederhana sahaja. Dapatan ini berbeza pada responden yang telah mempunyai pengalaman berkhidmat 11 - 25 tahun, majoriti menyatakan faktor ini memberikan motivasi tinggi kepada mereka.

Nilai khi - kuasa dua (χ^2) bagi hubungan ini ialah 0.908 , signifikan pada aras 0.05, dan ini menunjukkan terdapat hubungan antara tempoh berkhidmat dengan faktor jaminan kerja

vi . Kategori Tempoh Berkhidmat dan Faktor Kemajuan

Faktor kemajuan memperlihatkan 5 orang responden (83.3%) dari kategori tempoh berkhidmat 1- 5 tahun menyatakan bahawa faktor ini memberikan motivasi sederhana, begitu juga 70.0 peratus mereka yang

berkhidmat 6 - 10 tahun menyatakan tahap yang sama. majoriti responden dari kategori tempoh berkhidmat antara 11 - 25 tahun menyatakan faktor ini memberikan motivasi pada tahap tinggi kepada mereka

Nilai khi - kuasa dua (χ^2) bagi hubungan ini ialah 0.894, signifikan pada aras 0.05, dan ini menunjukkan ada hubungan signifikan antara tempoh berkhidmat dengan faktor kemajuan.

vii . Kategori Tempoh Berkhidmat dan Faktor Peluang Untuk Berkembang.

Faktor ‘peluang untuk berkembang’ pula memperlihatkan majoriti responden dari semua kategori tempoh berkhidmat merasakan faktor ini hanya memberikan motivasi pada tahap sederhana sahaja.

Nilai khi - kuasa dua (χ^2) bagi hubungan ini ialah 0.885, signifikan pada aras 0.05 menunjukkan hubungan yang signifikan

viii. Kategori Tempoh Berkhidmat Dan Dasar Pentadbiran Organisasi

Didapati 5 orang responden (83.3 %) dari kategori tempoh berkhidmat 1 -5 tahun dan 7 orang responden (70.0%) dari kategori tempoh berkhidmat 6 - 10 tahun menyatakan bahawa faktor ini memberikan motivasi pada tahap sederhana. Pandangan ini berbeza bagi majoriti responden yang berkhidmat selama 11 -25 tahun dimana mereka merasakan faktor 'dasar pentadbiran organisasi' dapat meningkatkan motivasi mereka ketahap tinggi.

Nilai χ^2 -kuasa (χ^2) bagi hubungan ini ialah 0.893, signifikan pada aras 0.05, dan ini menunjukkan terdapat hubungan di antara tempoh berkhidmat dengan faktor dasar pentadbiran organisasi.

viii. Kategori Tempoh Berkhidmat Dan Faktor Penyeliaan

Bagi faktor penyeliaan pula gambaran yang sama di perolehi di mana responden yang berkhidmat diantara 1 - 10 tahun berpandangan bahawa ianya hanya memberikan motivasi tahap sederhana sahaja, dimana 83.3 % bagi kategori 1-5 tahun dan 70.0% bagi kategori 6 - 10

tahun. Responden yang telah pun berkhidmat antara 11- 25 tahun majoritinya masih berpandangan bahawa faktor penyeliaan telah memberikan motivasi kerja kepada mereka pada peringkat tinggi.

Nilai khi - kuasa dua (χ^2) bagi hubungan ini ialah 0.893, signifikan pada aras 0.05. Ini menunjukkan terdapat hubungan antara tempoh berkhidmat dengan faktor penyeliaan.

x . Kategori Tempoh Berkhidmat dan Faktor Pencapaian .

Faktor pencapaian menunjukkan majoriti responden dalam tempoh berkhidmat 1- 10 tahun merasakan bahawa ianya memberikan motivasi pada tahap sederhana . Peratusannya ialah 100.0% bagi tempoh berkhidmat 1-5 tahun dan 60.0% bagi tempoh berkhidmat 6 -10 tahun. Bagi responden yang telah berkhidmat antara 11 - 25 tahun pula 100.0% responden dalam kategori ini merasakan faktor ini memberikan motivasi kerja pada tahap tinggi.

Nilai khi-kuasa dua (χ^2) bagi hubungan ini ialah 0.905, signifikan pada aras 0.05. Ini menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan diantara tempoh berkhidmat dengan faktor pencapaian.

xi. Kategori Tempoh Berkhidmat Dan Hubungan Antara Perorangan.

Faktor hubungan antara perorangan memperlihatkan seramai 6 orang responden (100.0%) dari kategori tempoh berkhidmat 1 - 5 tahun merasakan faktor ini hanya memberikan motivasi tahap rendah begitu juga responden yang berkhidmat selama 6 -10 tahun, 6 orang (60.0%) menyatakan perkara yang sama. Keadaan ini berbeza dengan responden yang berkhidmat selama 11 - 25 tahun, mereka menyatakan bahawa faktor ini dapat meningkatkan motivasi kerja mereka ke tahap tinggi.

Nilai khi-kuasa dua (χ^2) bagi hubungan ini ialah 0.782, signifikan pada aras 0.05. Ini bermakna ada hubungan yang signifikan.

xii . Kategori Tempoh Berkhidmat Dan Faktor Pengiktirafan

Bagi faktor pengiktirafan majoriti responden yang tempoh perkhidmatannya 1-10 tahun merasakan faktor pengiktirafan hanya memberikan motivasi tahap sederhana . Peratusan dan bilangannya ialah 4 orang (66.7%) bagi tempoh 1 -5 tahun dan 8 orang (80.0%) bagi tempoh 6 - 10 tahun. Responden yang berkhidmat 11 - 25 tahun majoriti masih menyatakan faktor ini juga dapat meningkatkan motivasi mereka ketahap tinggi.

Nilai khi - kuasa dua (χ^2) ialah 0.893, signifikan pada aras 0.05, dan ini menunjukkan terdapat hubungan diantara tempoh berkhidmat dengan faktor pengiktirafan.

xiii . Kategori Tempoh Berkhidmat Dan Faktor Kehidupan Peribadi

Didapati 4 orang dari responden (66.7%) yang berkhidmat 1 -5 tahun menyatakan bahawa faktor kehidupan peribadi memberikan motivasi tahap sederhana manakala responden yang berkhidmat 6 - 10 tahun

Nilai khi - kuasa dua (χ^2) bagi hubungan ini ialah 0.843, signifikan pada aras 0.05, dan ini menunjukkan terdapat hubungan sederhana antara kategori tempoh berkhidmat dengan faktor status.

Faktor status mempengaruhi pandangan responden yang berbeza dimana 83.5 % responden dari kategori tempoh berkhidmat 1-5 tahun menyatakan faktor ini memberikan motivasi tahap sederhana dan begitu juga responden yang berkhidmat antara 6 - 10 tahun 60.0% menyatakan pandangan yang sama. Bagi responden yang berkhidmat selama tempoh 11-25 tahun majoriti menyatakan faktor ini dapat meningkatkan motivasi mereka ketahap tinggi.

xiii. Kategori Tempoh Berkhidmat Dan Faktor Status

menunjukkan terdapat hubungan signifikan .

Nilai khi - kuasa dua (χ^2) ialah 0.868, signifikan pada aras 0.05,

majoriti mengatakan faktor ini dapat meningkatkan motivasi mereka ketahap tinggi.

Pertalian Kategori "Tempat Bertugas" Dengan Faktor Motivasi Kerja

Dari jadual 17(a) dan 17(b) didapati bilangan responden yang bertugas di bahagian akademik atau fakulti ialah seramai 13 orang manakala responden yang bertugas di bahagian pentadbiran pula ialah seramai 25 orang.

i. Kategori 'Tempat Bertugas' Dan Faktor Gaji

Didalam kategori ini, 6 orang responden (46.2%) yang bertugas di bahagian akademik Menyatakan faktor gaji tidak dapat meningkatkan motivasi mereka dan dari 7 orang responden lagi (53.8%) dari bahagian yang sama menyatakan faktor ini memberikan motivasi tahap sederhana. Responden di bahagian pentadbiran pula berpendapat, 13 orang responden (52.0%) menyatakan faktor ini memberikan motivasi tahap sederhana manakala 12 orang (48.0%) menyatakan faktor ini memberikan mereka motivasi tinggi. Ternyata disini terdapat perbezaan diantara responden yang bertugas di bahagian akademik dan pentadbiran terhadap faktor motivasi ini.

Jadual 17A: Pertalian Antara Kategori Tempat Bertugas dan FaktorMotivasi Responden Mengikut Tahap

FAKTOR MOTIVASI TEMPAT BERTUGAS	GAJI			PEKERJAAN ITU SENDIRI			SUASANA TEMPAT KERJA			TANGGUNGJAWAB			JAMINAN KERJA			KEMAJUAN			PENYELAJAN		
	Rendah	Seder- hana	Tinggi	Rendah	Seder- hana	Tinggi	Rendah	Seder- hana	Tinggi	Rendah	Seder- hana	Tinggi	Rendah	Seder- hana	Tinggi	Rendah	Seder- hana	Tinggi	Rendah	Seder- hana	Tinggi
Akademik/ Fakulti	46.2% (6)	53.8 %	-	-	84.6 %	15.4 (2)	7.7% (1)	92.3% (12)	-	7.7% (1)	92.3% (12)	-	7.7% (1)	92.3 %	-	7.7% (1)	92.3 %	-	7.7% (1)	92.3 %	-
Pentadbiran	-	52.0 %	48.0 %	-	-	100% (25)	-	12.0% (3)	88.0 %	-	8.0% (2)	92.0% (22)	-	-	100% (25)	-	-	100% (25)	-	-	100% (5)

Jadual 17B: Pertalian Antara Kategori Tempat Bertugas dan FaktorMotivasi Responden Mengikut Tahap

FAKTOR MOTIVASI TEMPAT BERTUGAS	PENCAPAIAN			HUBUNGAN ANTARA PERORANGAN			PENGIKTIRAFAN			DASAR ORGANISASI			PELUANG BERKEMBANG			KEHIDUPAN PERIBADI			STATUS		
	Rendah	Seder- hana	Tinggi	Rendah	Seder- hana	Tinggi	Rendah	Seder- hana	Tinggi	Rendah	Seder- hana	Tinggi	Rendah	Seder- hana	Tinggi	Rendah	Seder- hana	Tinggi	Rendah	Seder- hana	Tinggi
Akademik/ Fakulti	-	92.3% (12)	7.7% (1)	-	92.3% (12)	7.7% (1)	15.4% (2)	84.6% (11)	-	7.7% (1)	92.3% (12)	-	15.4% (2)	84.6 %	-	7.7% (1)	30.8 %	61.5 %	7.7% (1)	84.6 %	7.7% (1)
Pentadbiran	-	-	100% (25)	-	-	100% (25)	-	-	100% (25)	-	-	100% (25)	-	8.0% (2)	92.0 %	-	-	100% (25)	-	-	100% (25)

Nilai khi - kuasa dua (χ^2) bagi hubungan ini ialah 0.800, tidak signifikan pada aras 0.05 dan ini menunjukkan tiada hubungan signifikan

ii . Kategori 'Tempat Bertugas' Dan Pekerjaan Itu Sendiri

Didapati 11 orang responden (84.6%) yang bertugas di bahagian akademik menyatakan faktor ini memberikan motivasi sederhana tetapi keadaan ini berbeza dengan mereka yang bertugas di bahagian pentadbiran di mana 100.0% responden menyatakan faktor ini dapat meningkatkan motivasi mereka ketahap tinggi.

Nilai khi - kuasa dua (χ^2) bagi hubungan ini ialah 0.798, tidak signifikan pada aras 0.05, dan ini menunjukkan tiada perhubungan antara kategori tempat bertugas dengan faktor pekerjaan itu sendiri.

iii . Kategori 'Tempat Bertugas' Dan Fakkor Suasana Tempat Bertugas

Didalam faktor suasana tempat kerja didapati 12 orang responden (92.3%) yang bertugas di bahagian akademik berpendapat faktor ini memberikan motivasi sederhana kepada mereka, manakala 92.0%

responden yang bertugas di bahagian pentadbiran berpendapat faktor ini memberi motivasi tinggi kepada mereka.

Nilai khi - kuasa dua (χ^2) bagi hubungan ini ialah 0.806, tidak signifikan pada aras 0.05. Ini bermakna hubungan kedua-duanya adalah tidak signifikan.

iv . Kategori 'Tempat Bertugas' Dan Faktor Tanggung Jawab.

Faktor tanggung jawab menunjukkan pendapat responden dimana 12 orang (92.3%) daripada mereka yang bertugas di bahagian akademik menyatakan bahawa ianya memberikan motivasi tahap sederhana. Perbezaan antara dua kategori responden ini ialah 92.3% responden yang bertugas di bahagian pentadbiran menyatakan bahawa faktor ini memberikan motivasi tahap tinggi.

Nilai khi - kuasa dua (χ^2) bagi hubungan ini ialah 0.760, tidak signifikan pada aras 0.05, dan ini bermakna hubungan ini tidak signifikan.

v. Kategori ‘Tempat Bertugas’ Dan Faktor Jaminan Kerja.

Faktor Jaminan Kerja pula menunjukkan 12 orang responden (92.3%) bertugas dibahagian Akademik menyatakan bahawa faktor ini memberikan motivasi sederhana manakala responden yang bertugas di bahagian pentadbiran 100.0% menyatakan faktor ini memberi motivasi tahap tinggi

Dari keputusan yang diperolehi nilai khi - kuasa dua (χ^2) bagi hubungan ini ialah 0.801, tidak signifikan pada aras 0.05 dan ini menunjukkan bahawa tiada hubungan antara kategori tempat bertugas dengan faktor jaminan kerja sebagai elemen motivasi.

vi. Kategori ‘Tempat Bertugas’ Dan faktor Kemajuan.

Dari jadual 21, faktor kemajuan menunjukkan 12 orang dari mereka yang bertugas di bahagian akademik menyatakan faktor ini memberikan motivasi peringkat sederhana dan 25 orang responden (100.0%) daripada bahagian pentadbiran menyatakan ianya memberi motivasi tinggi.

Nilai khi -kuasa dua (χ^2) bagi hubungan ini ialah 0.840, tidak signifikan pada aras 0.05 . Ini menunjukkan tiada hubungan antara kategori tempat bertugas dengan faktor kemajuan..

vii. Kategori ‘Tempat Bertugas ‘ Dan Faktor Dasar Organisasi

Faktor ini menunjukkan 92.3% iaitu sejumlah 12 orang dari bahagian akademik menyatakan faktor ini member motivasi sederhana , manakala 100.0% responden yang bertugas bahagian pentadbiran merasakan faktor ini memberi motivasi tinggi.

Nilai khi - kuasa dua (χ^2) bagi hubungan ini ialah 0.827, tidak signifikan pada aras 0.05 ini bermakna hubungan ini tidak signifikan.

viii. Kategori ‘Tempat Bertugas ‘Dan faktor Peluang Berkembang

11 orang 84.6 % daripada 13 orang responden yang berkhidmat di bahagian akademik berpendapat faktor ini memberikan motivasi sederhana dan perbezaan dengan mereka yang bertugas di bahagian

pentadbiran dimana 92.0% menyatakan faktor ini memberi motivasi tinggi kepada mereka.

Dari keputusan analisa data nilai khi - kuasa dua (χ^2) bagi hubungan ini ialah 0.827, tidak signifikan pada aras 0.05 . Ini menunjukkan tiada hubungan antara kategori tempat bertugas dengan faktor peluang untuk berkembang sebagai elemen motivasi.

viii. Kategori ‘Tempat Bertugas ‘ Dan Penyeliaan

12 orang responden (92.3%) dari bahagian akademik menyatakan faktor ini memberikan motivasi tahap sederhana manakala 25 orang responden (100.0%) dari bahagian pentadbiran menyatakan faktor ini dapat meningkatkan motivasi mereka ketahap tinggi.

Bagi hubungan ini nilai khi - kuasa dua (χ^2) ialah 0.827, tidak signifikan pada aras 0.05 . Ini menunjukkan hubungan ini tidak signifikan.

x . Kategori 'Tempat Bertugas' Dan faktor Pencapaian

Faktor pencapaian memperlihatkan majoriti 92.3% responden yang bertugas di bahagian akademik menyatakan ianya memberikan motivasi sederhana manakala 100.0% responden dari bahagian pentadbiran menyatakan ia memberi motivasi tinggi.

Bagi hubungan ini nilai khi - kuasa dua (χ^2) ialah 0.809, tidak signifikan pada aras 0.05, dan ini menunjukkan tiada hubungan yang signifikan.

xi . kategori 'Tempat Bertugas Dan faktor Hubungan Antara Perorangan

Analisi data mendapati faktor ini mempunyai dapatan sama dengan faktor di-atas bagi kedua-dua kategori tempat bertugas .

Nilai khi - kuasa dua (χ^2) bagi hubungan ini ialah 0.713, tidak signifikan pada aras 0.05, dan ini menunjuk-kan hubungan yang tidak signifikan.

xii. Kategori Tempat Betugas Dan Faktor Pengiktirafan.

Analisa data yang dibuat terhadap faktor ini juga menunjukkan persamaan dapatan dengan dapatan sebelumnya dimana 84.6 % responden dari bahagian akademik merasakan faktor ini memberi motivasi sederhana manakala 100.0% responden dari bahagian pentadbiran merasakan faktor ini memberi motivasi tinggi.

bagi hubungan ini nilai khi - kuasa dua (χ^2) ialah 0.804, tidak signifikan pada aras 0.05 , dan ini bermakna tiada hubungan yang signifikan diantaranya.

xiii. Kategori ‘ tempat Bertugas ‘ dan Faktor Kehidupan Peribadi

Bagi faktor ini ada kelainan daripada faktor sebelum ini dimana 8 orang responden (61.5%) dari bahagian akademik menyatakan faktor ini memberikan motivasi tinggi kepada mereka tetapi terdapat 4 orang (30.5%) yang merasakan faktor ini memberi motivasi sederhana. Bagi responden dari bahagian pentadbiran majoriti masih menyatakan bahawa faktor ini memberikan motivasi tinggi kepada mereka.

Bagi hubungan ini nilai khi - kuasa dua (χ^2) ialah 0.809 , tidak signifikan pada aras 0.05 ,dan ini menunjukkan tiada hubungan diantara tempat bertugas dengan faktor kehidupan peribadi sebagai elemen motivasi

xiii . Kategori ‘ Tempat Bertugas Dan Faktor Status.

Faktor status menunjukkan seramai 11 orang responden (84.6%) dari bahagian akademik menyatakan ianya memberi motivasi sederhana manakala responden dari bahagian pentadbiran tetap menyatakan faktor ini juga dapat meningkatkan motivasi kerja mereka .

Bagi hubungan ini nilai khi -kuasa dua (χ^2) ialah 0.806, tidak signifikan pada aras 0.05 . Ini bermakna tiada hubungan yang signifikan.

Jadual 18

: Nilai Khi-Kuasa Dua (χ^2) Menunjukkan Pertalian Antara Latar Belakang Responden Dan

Faktor Motivasi Dalam Pekerjaan

FAKTOR MOTIVASI LATAR BELAKANG	GAJI	KERJA	SUASANA	TANGGUNG JAWAB	JAMINAN	MAJU	PELUANG	DASAR	SELIA	CAPAI	HUBUNGAN	IKTIRAF	PERIBADI	STATUS
Umur	.630	.722*	.738*	.694*	.690*	.693	.702	.681*	.681*	.722	.804*	.695*	.741*	.696*
Tempoh Bertugas	.945*	.888*	.928*	.930*	.908*	.894*	.885*	.893*	.893*	.905*	.782*	.893*	.868*	.843*
Tempat Bertugas	.800	.798	.806	.760	.801	.840	.840	.827	.827	.809	.713	.804	.809	.806

Nota:

1. Aras signifikan α ialah pada 0.05
2. * Menunjukkan hubungan signifikan

3.5 PERKARA-PERKARA YANG MEROSOTKAN MOTIVASI
DALAM PEKERJAAN PENOLONG PENDAFTAR NSTITUT
TEKNOLOGI MARA

Dari analisa data juga di dapati 18 perkara yang menurut persepsi penolong pendaftar tidak memberikan motivasi telah dikenalpasti . Ia di susunatur mengikut keutamaan peratus seperti didalam jadual 18 berikut.

Jadual 19 : 18 Perkara Utama Yang Memberikan Motivasi Kerja Rendah
Kepada Penolong Pendaftar Institut Teknologi MARA.

Markat	Item	Peratus
1	Amalan pilih kasih dan diskriminasi	68.4 %
2	Kenaikan gaji yang adil mengikut prestasi	44.8 %
3	Mempunyai peluang kenaikan pangkat	34.2 %
4	Diminta menjalankan tugas orang lain	29.0 %
5	Tekanan kerja yang rendah	28.9 %
6	Mempunyai cuti kesihatan yang rendah	28.9 %
7	Mempunyai peluang melanjutkan pelajaran	28.9 %

8	Mempunyai peluang latihan	23.7 %
9	Gaji yang setimpal dengan kelayakan	21.0 %
10	Mempunyai ganjaran cuti yang fleksibel	18.4 %
11	Mempunyai pampasan	15.8 %
12	Mempunyai kenaikan gaji tetap	13.2 %
13	Mempunyai ganjara gratuiti	13.2%
14	Memberi peluang menimba pengalaman	13.2 %
15	Ketua mengarah tanpa seliaan	13.2 %
16	Kerja latih kepimpinan	13.2 %
17	Kerja yang baik mendapat pujian	13.2 %
18	Buah fikiran diterima oleh ketua	13.2 %

Dari Jadual di atas didapati responden merasa tidak puas hati terhadap beberapa item yang memberi motivasi kerja rendah ialah seperti amalan pilih kasih dan diskriminasi di mana seramai 68.4 peratus menyatakan sedemikian. 44.8 peratus responden tidak berpuas hati terhadap kenaikan gaji yang dirasakan tidak adil dan tidak mengikut prestasi kerja yang merupakan syarat utama. Peluang untuk kenaikan pangkat kurang seperti yang dinyatakan oleh seramai 34.2 peratus responden. Seramai 29.0 peratus

responden juga merasa tidak puas hati jika mereka di minta menjalankan tugas orang lain .

Tekanan kerja rendah juga menjadi salah satu item merendahkan motivasi responden di mana seramai 28.9 peratus berpendapat sebegitu. 28.9 peratus responden juga berpendapat cuti kesihatan yang panjang, kurang peluang melanjutkan pelajaran dan latihan juga menjadikan mereka bermotivasi rendah.

Didapati 21.0 peratus responden juga berpendapat gaji yang mereka terima tidak setimpal dengan kelayakan mereka. 18.4 peratus berpendapat cuti yang fleksibel tidak memberikan mereka motivasi tinggi. 15.8 peratus responden juga menyatakan pampasa yang disediakan jika belaku kemalangan semasa berkhidmat tidak dapat meningkatkan motivasi mereka.

Seramai 13.2 peratus menyatakan item mempunyai kenaikan gaji tetap , mempunyai ganjaran gratuiti, memberi peluang menimba pengalaman , ketua mengarah tanpa seliaan, kerja melatih kepimpinan , kerja yang baik mendapat kepujian, dan buah fikiran diterima oleh ketua memberikan motivasi kerja rendah kepada mereka. Ini berkemungkinan mereka merasa tidak berpuas hati terhadap item ini disebabkan oleh ianya tidak berlaku seperti apa yang sepatutnya.

Didalam mendapatkan persepsi penolong pendaftar terhadap motivasi kerja mereka, responden kajian ini juga diminta untuk mengemukakan lima perkara yang dapat merosotkan atau melemahkan motivasi kerja mereka. Keputusan yang didapati sebanyak 180 pernyataan telahpun diterima. Bagi tujuan memudahkan analisa data dibuat kenyataan-kenyataan ini telah diklasifikasikan kepada 6 kenyataan mengikut susunan kekerapan. Jadual 19 memperlihatkan taburan kekerapan dan peratus bagi kenyataan- kenyataan tersebut.

Jadual 20 : Kekerapan Dan Peratus Mengenai Persepsi Responden Terhadap Perkara-perkara Yang Merosotkan atau Melemahkan Motivasi dalam pekerjaan

Perkara - perkara yang merosotkan motivasi	Kekerapan	Peratus
1. Masalah Kakitangan	15	39.5%
2. Tiada Peluang kenaikan pangkat	7	23.7%
3. Keadaan persekitaran	5	13.2%
4. Tiada Pengiktirafan	4	10.5%
5. Ganjaran	2	5.3%
6. Tidak memberi jawapan	2	5.3%

Jadual di atas menunjukkan 39.5 % responden menyatakan bahawa masalah kakitangan merupakan perkara yang menyebabkan motivasi kerja mereka rendah, 23.7 peratus pula menyatakan tiada peluang kenaikan pangkat telah menimbulkan rasa kekecewaan dan menurunkan kualiti kerja serta motivasi kerja, 13.2 peratus menyatakan bahawa keadaan persekitaran, 10.5 peratus menyatakan tiada pengiktirafan daripada pihak atasan yang menyebabkan motivasi mereka rendah, 5.3 peratus menyatakan ganjaran yang diterima tidak memadai dengan kelayakan mereka.

Jika perkara - perkara utama yang merosotkan motivasi ini dikelompokkan dibawah kategori faktor -faktor motivasi, perkara- perkara ini termasuk dibawah kategori seperti berikut :

- Hubungan Perorangan
- Peluang untuk berkembang
- Suasana tempat kerja
- Pengiktirafan
- Gaji
- Kemajuan
- Dasar Organisasi dan Pentadbiran

Enam dari pada tujuh faktor utama yang merosotkan motivasi kerja ini didapati selari dengan sepuluh faktor utama yang dapat memberi motivasi pada tahap tinggi dalam pekerjaan mengikut persepsi penolong pendaftar, melainkan faktor gaji. Faktor gaji merupakan faktor terakhir yang dapat meningkatkan motivasi penolong pendaftar tetapi dari dapatan ini menunjukkan bahawa faktor gaji dan ganjaran lain turut memainkan peranan didalam memberikan motivasi kepada seseorang dalam pekerjaan.